

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
UNIDADE DE PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E PESQUISA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO  
PROFISSIONAL

ANA PAULA DE OLIVEIRA GONÇALVES

GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DURANTE O PERÍODO DE  
ESTÁGIO PROBATÓRIO NOS INSTITUTOS FEDERAIS

São Paulo  
Maio/2022

ANA PAULA DE OLIVEIRA GONÇALVES

GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DURANTE O PERÍODO DE  
ESTÁGIO PROBATÓRIO NOS INSTITUTOS FEDERAIS

Dissertação apresentada como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional, sob a orientação do Prof. Dr. Paulo Roberto Prado Constantino, na linha de pesquisa Políticas, Gestão e Avaliação.

São Paulo

Maior/2022

G635g      Gonçalves, Ana Paula de Oliveira  
Gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de  
estágio probatório nos institutos federais / Ana Paula de Oliveira  
Gonçalves. – São Paulo: CPS, 2022.  
154 f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Roberto Prado Constantino  
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e  
Desenvolvimento da Educação Profissional) – Centro Estadual de  
Educação Tecnológica Paula Souza, 2022.

1. Avaliação de desempenho docente. 2. Educação profissional.  
3. Gestão e administração escolar. 4. Estágio probatório. 5.  
Institutos Federais. I. Constantino, Paulo Roberto Prado. II. Centro  
Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. III. Título.

ANA PAULA DE OLIVEIRA GONÇALVES

GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DURANTE O PERÍODO DE  
ESTÁGIO PROBATÓRIO NOS INSTITUTOS FEDERAIS

---

Prof. Dr. Paulo Roberto Prado Constantino  
Orientador - CEETEPS

---

Profa. Dra. Amanda Ribeiro Vieira  
Examinadora Externa - IFSP

---

Prof. Dr. Michel Mott Machado  
Examinador Interno - CEETEPS

São Paulo, 30 de maio de 2022

Dedico esse trabalho a Deus, que sempre iluminou meu caminho. À minha mãe Regina, que não mediu esforços para me ajudar nessa etapa tão importante da minha vida. Ao meu pai Valdimir [*in memoriam*], com todo o meu amor e gratidão.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus que tem sido socorro presente nos momentos de adversidades.

À minha mãe Regina, mulher vitoriosa, que não mediu esforços para me criar e educar, além de ter sido grande incentivadora da minha dedicação aos estudos.

Ao meu pai Valdimir [*in memoriam*], que não pode estar presente nesse momento de alegria, mas que foi um grande exemplo de caráter e dignidade.

Ao meu irmão Guilherme, por todo seu apoio, com todo meu amor e gratidão.

Ao meu esposo Wagner, grande companheiro, por todo amor, paciência, respeito, carinho e, principalmente, pela compreensão das minhas ausências durante esses dias dedicados à pesquisa.

Ao Prof. Dr. Paulo Constantino, meu orientador no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional [CEETEPS], pela parceria, paciência, dedicação e comprometimento, especialmente por ter feito parte dessa trajetória especial deixando-a mais leve.

À Prof.<sup>a</sup> Dra. Amanda Vieira, professora e colega de trabalho no Instituto Federal de São Paulo, não só por compor a banca examinadora, como membro externo, mas também por suas contribuições a partir de suas vivências dentro da Rede Federal de Ensino.

Ao Prof. Dr. Michel Machado, docente no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional [CEETEPS], por igualmente compor a banca examinadora, pelas contribuições e pelas disciplinas ministradas durante o curso que muito agregaram no desenvolvimento desse estudo.

À Prof.<sup>a</sup> Dra. Renata Di Mauro, professora e atual diretora da Fatec Barueri [CEETEPS], por ter participado como membro da banca examinadora de qualificação, pelas contribuições e por ser uma grande inspiração para mim.

Aos demais professores, pelas aulas ministradas com excelência. Aos funcionários, sempre muito prestativos. Aos colegas mestrandos [Turma 6] do Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional, pela troca de experiências, pelas conversas, risadas e companheirismo durante esse percurso.

Por fim, aos familiares, amigos íntimos e a todos os colegas de trabalho no IFSP, pelo apoio, compreensão, auxílio e paciência, especialmente ao atual Coordenador do Escritório de Processos, Prof. Me. Antonio Palladino, pelo incentivo e inspiração.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menos se lhe faltasse uma gota”.

(Madre Teresa de Calcutá)

## RESUMO

GONCALVES, A. P. O. **Gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório nos Institutos Federais**. 154 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional). Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza: São Paulo, 2022.

Reconhecer a importância da avaliação no campo da educação é uma conquista no contexto nacional e tem ganhado cada vez mais espaço nas discussões as políticas públicas, pois suas ferramentas e resultados subsidiam decisões assertivas e, por consequência, melhorias na qualidade do ensino e na gestão dos sistemas educacionais. Entretanto, inúmeras podem ser as dificuldades encontradas durante os processos de gestão e avaliação de desempenho da docência: desde a falta de clareza em verificar as atribuições dos profissionais, até causas externas que podem prejudicar as condições de aprendizagem dos alunos. Dito isso, o presente trabalho tem 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. Os objetivos específicos compreendem: debater o contexto do período de estágio probatório dos servidores ingressantes na Rede Federal de Ensino a partir da evolução da Administração Pública no Brasil, numa perspectiva de gestão de pessoas no setor público; apontar as especificidades desta avaliação de desempenho dos docentes ingressantes nos 38 Institutos Federais espalhados pelo país, a fim de aperfeiçoá-la; propor diretrizes básicas para a elaboração de normatização do processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período probatório e; apresentar um novo formulário de avaliação. 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. 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 [trinta e oito] IF, extraiu-se uma amostragem de 4 [quatro] Institutos Federais, sobre a qual foi aprofundado o estudo para subsidiar instrumentos de gestão e políticas de avaliação do desempenho docente e para a elaboração do formulário proposto como produto da dissertação. Quanto aos resultados obtidos nesta pesquisa, observou-se que 63% dos IF possuem documento normatizador para o processo de avaliação em estágio probatório. Dentre os Institutos que possuem normatização, 58% são datadas de antes da publicação da Lei nº



12.772/2012 e dentre os 42% de IF que possuem normatização posterior à esta Lei, apenas 4 [quatro] estão atualizadas, ou seja, atendem às determinações da Constituição Federal de 1988, e às leis federais nº 8.112/1990 e nº 12.772/1990. Além disso, constatou-se que apenas 32% dos Institutos Federais possuem avaliação do docente realizada pelo discente. Quanto aos formulários utilizados por estas Instituições, 87% utilizam formulários fechados, 10% mistos e apenas 3% abertos. O perfil da investigação foi derivado de estudos realizados na linha de pesquisa ‘Políticas, Gestão e Avaliação’, alinhado ao projeto da ‘Gestão, Avaliação e Organização da Educação Profissional’ da Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, desenvolvido em colaboração com o grupo cadastrado no diretório CNPq ‘Gestão, Administração e Cultura da Educação Profissional e Tecnológica – GEACEP’.

**Palavras-chave:** Avaliação de Desempenho Docente. Educação Profissional. Gestão e Administração Escolar. Estágio Probatório. Institutos Federais.

## ABSTRACT

Recognizing the importance of assessment in the field of education is an achievement in the national context and has gained more and more space in public policy discussions, as its tools and results support assertive decisions and, consequently, improvements in the quality of teaching and management of educational systems. However, there can be countless difficulties encountered during the processes of management and evaluation of teaching performance: from the lack of clarity in verifying the attributions of professionals, to external causes that can harm the learning conditions of students. That said, the present work 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 objectives include: debating the context of the probationary period of civil servants entering the Federal Education Network from the evolution of Public Management in Brazil, from a perspective of management in the public sector; to point out the specificities of this evaluation of the performance of new teachers in the 38 Institutos Federais spread across the country, propose basic guidelines for the elaboration of standardization of the management process and evaluation of teaching performance during the probationary period, in order to improve it and present a new evaluation form. To this end, descriptive document research was adopted with a qualitative approach, on the norms and processes of the institutions studied, in group documentary sources. At a later time, from the collection of data on the legislation and the processes of management and performance evaluation of teachers in probationary period in the 38 [thirty-eight] IF, a sample of 4 [four] Institutos Federais was extracted, on which the study to support management tools and policies for evaluating teaching performance and for the preparation of the proposed form as a product of the dissertation. As for the results obtained in this research, it was 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 the publication of Law n°. 12,772/2012 and among the 42% of IF that have regulations after this Law, only 4 [four] are updated, that is, they meet the determinations of the Federal Constitution of 1988, Law n° 8,112/1990 and Law n° 12,772/1990. In addition, it was found that only 32% of the Institutos Federais have a teacher evaluation performed by the student. As for the forms used by these institutions, 87% use closed forms, 10% mixed and only 3% open. The investigation profile is derived from studies carried out in the 'Policies, Management and Evaluation' research line, aligned with the 'Management,

Evaluation and Organization of Vocational Education and Training' project of the Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS, developed in collaboration with the research group registered in the CNPq directory 'Management, Administration and Culture of Vocational Education Training and Technological Education – GEACEP'.

**Keywords:** Vocational Education and Training [VET]. Teacher Performance Assessment. Probationary Assessment. Institutos Federais.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Limites e Pontos Positivos dos Modelos de Gestão Gerencial e Societal .....	42
Quadro 2:	Princípios Explícitos e Implícitos da Administração Pública a Serem Observados para Aquisição da Estabilidade .....	44
Quadro 3:	Métodos para Procedimentos de Avaliação de Pessoas nas Organizações .....	49
Quadro 4:	Exemplos de “Vícios da Avaliação” .....	51
Quadro 5:	Estágios de Amadurecimento dos Processos de Avaliação .....	52
Quadro 6:	Competências Gerais Docentes.....	54
Quadro 7:	Competências Específicas das Três Dimensões Fundamentais que Integram e Complementam a Ação Docente .....	55
Quadro 8:	Competências Específicas Vinculadas às Dimensões do Conhecimento, da Prática e do Engajamento Profissional e às suas Respectivas Áreas .....	56
Quadro 9:	Nomenclatura das Carreiras da Educação Profissional Federal .....	60
Quadro 10:	Principais Focos das Atividades Docentes nas Carreiras Anteriores .....	60
Quadro 11:	Fatores a Serem Considerados na Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório Docente .....	63
Quadro 12:	Forma de Coleta das Normatizações dos Institutos Federais Pesquisados .....	66
Quadro 13:	Institutos Federais por Região do Brasil .....	67
Quadro 14:	Institutos Federais por Estados Brasileiros .....	69
Quadro 15:	Levantamento de Normatizações de Avaliação de Desempenho Docente em Estágio Probatório nos 38 [trinta e oito] Institutos Federais .....	75
Quadro 16:	Análise das Normatizações de Gestão e Avaliação de Desempenho Docente durante o Estágio Probatório nos Institutos Federais de Sergipe, do Triângulo Mineiro; do Rio Grande do Sul e Catarinense .....	79
Quadro 17:	Análise dos 4 Institutos Federais com o Processo de Avaliação Especial de Desempenho Atualizados X Questões Norteadoras para Avaliação .....	85

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Porcentagem de Institutos Federais que Possuem Normatizações .....	76
Gráfico 2:	Porcentagem de Normatizações Anteriores e Posteriores à Lei nº 12.772/2012 .....	77
Gráfico 3:	Porcentagem de Institutos Federais que Possuem Avaliação do Docente pelo Discente .....	77
Gráfico 4:	Tipos de Formulários de Avaliação de Estágio Probatório nos Institutos Federais .....	78

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Linha do Tempo dos Principais Marcos Regulatórios da EPT no Brasil: da chegada da família real até os dias atuais .....	35
Figura 2: Critérios de Aprovação da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório .....	99
Figura 3: Sugestão de Metodologia para Implantação do Processo de Gestão e Avaliação do Desempenho .....	103

## LISTA DE SIGLAS

ARH	Área de Recursos Humanos
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CEAD	Comissão Especial de Avaliação de Desempenho
CEETEPS	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CF	Constituição da República Federativa do Brasil
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONSUP	Conselho Superior
CPA	Comissão Própria de Avaliação
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
ETF	Escolas Técnicas Federais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFSP	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PEE	Plano Estadual de Educação
PEE/SP	Plano Estadual de Educação de São Paulo
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
PNDE	Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico
PNE	Plano Nacional de Educação
PNP	Plataforma Nilo Peçanha
PRD	Programa de Recepção Docente
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação de Jovens e Adultos
REVALIDE	Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

## SUMÁRIO

<b>MEMORIAL</b> .....	18
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	19
<b>CAPÍTULO 1 - A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL E OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA</b> .....	23
1.1 Perspectivas iniciais da EPT no Brasil .....	23
1.2 A Educação Profissional e Tecnológica no Brasil: resgate do arcabouço histórico e das principais legislações .....	25
1.3 Rede Federal de Ensino: sua expansão e a criação dos Institutos Federais .....	33
<b>CAPÍTULO 2 - ESTÁGIO PROBATÓRIO NO SETOR PÚBLICO E A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE</b> .....	40
2.1 A evolução da administração pública no Brasil e o estágio probatório: uma perspectiva da Gestão de Pessoas no setor público .....	40
2.2 A Avaliação do Desempenho Humano: as especificidades da avaliação do desempenho docente .....	48
2.3 A carreira de professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e o estágio probatório docente nos Institutos Federais .....	60
<b>CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE PESQUISA</b> .....	64
3.1 Procedimentos Metodológicos .....	64
3.2 Caracterização geral da Rede Federal de Ensino: os Institutos Federais .....	68
<b>CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	73
4.1 A Análise dos Dados .....	73
<b>CAPÍTULO 5 – DIRETRIZES SUGERIDAS PARA A ELABORAÇÃO DE NORMATIZAÇÃO DO PROCESSO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO</b> .....	87
5.1 Premissas para elaboração do documento normativo para o processo de Gestão e Avaliação do Desempenho Docente em Estágio Probatório .....	88
5.2 Normatização do processo de Gestão e Avaliação do Desempenho Docente durante o Estágio Probatório .....	90
5.2.1 Da finalidade do documento normativo .....	90
5.2.2 Das disposições iniciais .....	90
5.2.3 Dos fatores de avaliação .....	92
5.2.4 Dos instrumentos de avaliação .....	93
5.2.5 Da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD .....	94



5.2.6	Das competências .....	95
5.2.7	Dos procedimentos .....	97
5.2.8	Dos resultados .....	98
5.2.9	Dos recursos .....	99
5.2.10	Da homologação .....	100
5.2.11	Das disposições gerais e transitórias .....	100
5.3	Da metodologia para implantação do Processo de Gestão e Avaliação do Desempenho Docente em Estágio Probatório .....	103
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....		106
<b>REFERÊNCIAS</b> .....		109
<b>APÊNDICE</b> .....		120
<b>APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO</b> .....		120
<b>APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO</b> [DISCENTES] .....		124
<b>ANEXOS</b> .....		125
<b>ANEXO A – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE</b> .....		125
<b>ANEXO B – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO</b> <b>MINEIRO</b> .....		132
<b>ANEXO C – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE</b> <b>DO SUL</b> .....		138
<b>ANEXO D – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE</b> .....		148

## MEMORIAL

Este trabalho emergiu de minha inquietude pessoal e profissional como pesquisadora de, por meio de métodos científicos, aprimorar os processos de gestão e avaliação de desempenho docente durante o período de estágio probatório dentro da comunidade na qual estou inserida, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo [IFSP].

Sendo tecnóloga em Gestão Empresarial e Gestão Pública, bacharela em Administração de Empresas, possuindo MBA em Gestão Estratégica de Pessoas e cursando o último semestre de Gestão de Recursos Humanos, atuei em duas escolas da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, exercendo o cargo de Gerente de Organização Escolar, sendo responsável por trabalhos administrativos, principalmente na área de Recursos Humanos, iniciando ali a vivência das dificuldades em se avaliar o desempenho docente.

Posteriormente, em exercício na Reitoria do Instituto Federal de São Paulo, atuando exclusivamente com avaliação de desempenho durante o período de estágio probatório de todos os servidores do quadro efetivo, minha observação das dificuldades foi se refinando, na tentativa de mensuração das atividades dos professores, formação dos avaliadores, lisura nos processos, eficiência e confiabilidade dos instrumentos de avaliação, políticas públicas ajustadas, entre outros. Ali reconheceu-se o objeto desta pesquisa.

Ante o exposto, o interesse específico pela avaliação de desempenho dos docentes se deu por esses dois caminhos: a trajetória acadêmica e a profissional. Acompanhando as avaliações de desempenho dos servidores no IFSP, durante o período de três anos, período este que contempla o estágio probatório e que, ao final, possibilita ao servidor alcançar a estabilidade no cargo, ainda participaria de uma comissão interna, cujo objetivo era propor uma nova regulamentação para o processo no estágio probatório para todos os servidores. As discussões e o desenrolar dos trabalhos ratificaram a percepção inicial, de necessidade de aprimoramento da gestão e avaliação de desempenho dentro da instituição de ensino.

Em suma, percebeu-se que o processo de avaliação de desempenho seria passível de melhorias, desde novas regulamentações a serem aplicadas até a reformulação de ferramentas, critérios e diretrizes para as políticas públicas, que fossem capazes de acompanhar o servidor, desde seu ingresso no cargo até o findar do período probatório. Este foi o início dessa jornada de investigações, que tomou forma no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional.

## INTRODUÇÃO

Reconhecer a importância da avaliação no campo da educação é uma conquista recente no contexto nacional e tem ganhado cada vez mais espaço nas discussões sobre as políticas públicas, pois suas ferramentas e resultados subsidiam decisões mais assertivas e, por consequência, melhorias na qualidade do ensino e na gestão dos sistemas educacionais.

Destaca-se que o ato de avaliar consiste em emitir um juízo, por meio da coleta, análise e apreciação de dados, situações, processos, eventos, entre outros aspectos que podem ser relevados para sua composição.

Quanto à avaliação educacional, os processos de ensino e os resultados de aprendizagem passam certamente pela presença e atuação do professor. Ocorre que este ainda é um assunto bastante controverso no Brasil e a condução deste processo exige cautela, haja vista as muitas especificidades da carreira do magistério e o delicado equilíbrio entre as demandas legais e a gestão de pessoas no ambiente escolar. Nesse sentido,

como sobrevivente de uma escolarização autoritária, que incute a culpa e a consciência de incompetência em seus alunos, os professores em geral não se veem seguros diante da avaliação de seu trabalho, com receio de que sua eventual incompetência seja revelada publicamente (PARO, 2012, p.167).

De acordo com Ruivo (2009), a quase totalidade dos docentes foram (e ainda continuam a ser) “treinados” para agir exclusivamente dentro da sala de aula. As competências profissionais que lhes são exigidas estão confinadas a saberes e procedimentos que apenas fazem sentido em situação de classe.

Entretanto, cada vez mais é notório que aos professores, independentemente do nível de ensino e/ou modalidade de educação em que atuam, são colocados vários desafios que se tornam explícitos fundamentalmente ao desenvolverem diversificadas práticas educativas, escolares ou não, muito dos quais oriundos dos conflitos presentes na sociedade em que desenvolve seu trabalho, vários articulados às diversificadas culturas que se confrontam no interior da instituição escolar (FRIGOTTO, 2005).

Segundo Marras (2012), a avaliação do desempenho humano visando o desenvolvimento profissional seria capaz de identificar o grau de complexidade do trabalho atribuído ao profissional, bem como as competências necessárias para seu desenvolvimento. Para tanto, itens como formação, carreira ou remuneração deveriam ser considerados.

Entretanto, inúmeras podem ser as dificuldades encontradas durante os processos de gestão e avaliação de desempenho da docência: desde a falta de clareza em verificar as atribuições dos profissionais, até causas externas que podem prejudicar as condições de aprendizagem dos alunos, como as vulnerabilidades sociais.

Tendo em vista que a avaliação de desempenho humano é assunto de interesse da Área de Recursos Humanos [ARH] dentro das organizações - sejam elas públicas ou privadas - uma vez que seu resultado impacta diretamente o processo de gestão das pessoas, ou seja, permite diagnosticar e analisar metas de desempenho, tanto individual quanto coletivas, promovendo o crescimento pessoal e profissional do avaliado e de toda a equipe, além de fundamentar decisões estratégicas, sabe-se que na área educacional o impacto da ação da docência afeta diretamente o êxito escolar. Motivo pelo qual deveria ser objeto de cuidados desde a inserção inicial dos professores, o que suscita a indagar: como se dá o processo de gestão e avaliação do desempenho dos docentes ingressantes na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no Brasil?

Nesse sentido, para melhor compreensão da temática, o presente trabalho tem por objetivo analisar o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório nos Institutos Federais, a partir dos documentos norteadores destes processos.

Os objetivos específicos, por sua vez, compreendem: debater o contexto do período de estágio probatório dos servidores ingressantes na Rede Federal de Ensino a partir da evolução da Administração Pública no Brasil, numa perspectiva da gestão de pessoas no setor público; apontar as especificidades desta avaliação de desempenho dos docentes ingressantes nos 38 Institutos Federais espalhados pelo país, a fim de aperfeiçoá-la e; propor diretrizes básicas para a elaboração de normatização do processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período probatório, além de apresentar um novo formulário de avaliação a ser proposto como subproduto desta dissertação.

Para tanto, adotou-se a pesquisa documental de natureza descritiva (GIL, 2002) 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 IF, extraiu-se uma amostragem de 4 Institutos Federais, que compõem a Rede Federal de Ensino, sobre a qual foi aprofundado o estudo para subsidiar instrumentos de gestão e políticas de avaliação do desempenho docente, tendo como subproduto da dissertação um novo formulário de avaliação a ser proposto para as instituições federais ofertantes da Educação Profissional e Tecnológica [EPT] no Brasil.

Observa-se que os documentos consultados versaram unicamente sobre a Carreira do Magistério no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico entre os atuantes na Rede Federal.

Após esta introdução, os dois primeiros capítulos apresentam os pressupostos teóricos, legais e históricos que fundamentam esta pesquisa. Neles, buscou-se sintetizar os períodos e ocorrências que tornam possível o reconhecimento do surgimento e evolução da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil. Para tanto, realizou-se uma pesquisa sobre os principais marcos regulatórios que permitem o reconhecimento da EPT até os dias atuais. Além disso, apresentou-se a criação e expansão da Rede Federal de Ensino, tendo como foco os atuais Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia [IF] no país.

Foram elencadas as principais legislações quanto ao período de estágio probatório, na esfera da administração federal. Observou-se a necessidade de avaliação especial de desempenho, apontada desde a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) e as demais legislações que versam sobre o assunto. Para tanto, buscou-se o aprofundamento na Administração Pública Brasileira e dos dispositivos do estágio probatório ao longo dos anos, para compreender a perspectiva da gestão de pessoas no setor público e quais seriam as especificidades da avaliação de desempenho, em especial, no caso dos professores ingressantes na carreira de professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico nos Institutos Federais.

No terceiro capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos, detalhando o tipo de pesquisa e sua abordagem, a forma de coleta e tratamento dos dados, a caracterização geral e específica do local de estudo, entre outros aspectos da investigação. Tais estratégias de pesquisa permitem um aprofundamento nos processos de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório nos 38 Institutos Federais, ofertantes da Educação Profissional e Tecnológica na rede pública do Brasil.

O quarto capítulo teve como objetivo apresentar os resultados desta pesquisa, partindo da observação das normatizações do processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório nos 38 Institutos Federais, no sentido de conhecer quais documentos normatizadores estão atualizados, ou seja, atendem às principais legislações que fundamentam as avaliações especiais de desempenho dos docentes ingressantes.

Após análise dos resultados, o quinto capítulo apresenta as diretrizes sugeridas para elaboração de normatização para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório, com foco nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, a partir da observação das especificidades encontradas nestas instituições de ensino. Para tanto, apontou-se as prerrogativas iniciais a serem observadas, bem como uma sugestão de metodologia de implantação deste processo.

Por fim, as considerações finais destacam aspectos a serem observados na elaboração do documento normatizador para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório, assinalando, principalmente, a necessidade de implementação de ações de formação para os atores envolvidos em todo este processo: chefia imediata, docente avaliado, os pares, discentes e servidores técnico-administrativos responsáveis pela operacionalização do processo.

## **CAPÍTULO 1 – A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL E OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

Este capítulo objetiva apresentar os pressupostos da educação profissional e tecnológica no Brasil. Além disso, também busca sintetizar os períodos históricos da Educação Profissional e Tecnológica e, a partir da revisão das principais legislações sobre a temática, analisar a evolução histórica da percepção e reconhecimento de sua importância culminando, especificamente, na criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, pertencentes à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do país.

### **1.1 Perspectivas iniciais da EPT no Brasil**

O surgimento da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil está intimamente atrelado ao estudo do período histórico que o antecede, uma vez que notoriamente há uma herança escravocrata que compreende a educação que forma para o trabalho associada à pobreza e servidão. O começo da educação profissional no Brasil teve um caráter assistencialista, uma vez que “na história da educação brasileira, foi muito comum considerar escolas profissionalizantes principalmente como espaços de assistência social” (CORDÃO, 2017, p.68).

Essa visão histórica da EPT se sustenta a partir de uma complexa reflexão sobre a relação entre trabalho, emprego, escola e profissão. Segundo Manfredi (2002, p. 32) “as relações entre trabalho, escolaridade e profissionalização resultam de uma complexa rede de determinações, mediações e tensões entre as diferentes esferas da sociedade”.

Ante o exposto, Batista e Freire (2019) também reconhecem que a história da EPT no Brasil pode ser compreendida a partir do desenvolvimento das forças produtivas que serviram como estrutura fundamental para as relações econômicas no país. Ainda mais, se faz necessário observar as diversas concepções de educação, trabalho e cultura que os grupos sociais produziram e produzem, na intenção de buscar seus direitos e espaços de formação e inserção laboral.

No decorrer dos anos, o termo trabalho vem sendo associado, por vezes, à ideia de emprego na forma de atividade remunerada. A contar dos primórdios da colonização nacional, percebe-se o interesse na formação do trabalhador, uma vez que “desde os tempos mais remotos na história das civilizações humanas, o trabalho é uma atividade social central para garantir a

sobrevivência de homens e mulheres e para a organização e o funcionamento das sociedades” (MANFREDI, 2016, p.20).

De acordo com Moraes e Albuquerque (2020) o trabalho como prática de transformação da natureza e da sociedade é capaz de influenciar as instituições, a vida econômica e cultural, além das interações sociais. Portanto, é intrínseco à constituição dos indivíduos, fazendo com que seja impensável uma prática educacional que não tenha no trabalho um dos referentes centrais para seu desenvolvimento.

Segundo Manfredi (2016) a observação das relações entre a educação profissional e o trabalho sugere que nem sempre aqueles que possuem os mais altos níveis de escolaridade detêm os melhores empregos ou as profissões mais requisitadas. Em contrapartida, os resultados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios [PNAD], responsável pela investigação de aspectos relativos à educação profissional da população, demonstram que a renda *per capita* familiar dos estudantes de cursos técnicos seria 11,7% superior à dos estudantes do ensino médio propedêutico (IBGE, 2017). Tais dados evidenciam a relevância da Educação Profissional no mercado de trabalho e na vida da família brasileira.

Ressalta-se novamente a complexidade do estudo das relações entre trabalho e escola, uma vez que expressam visões ambíguas e idealizadas. Ambíguas no sentido de que há uma subestimação do papel da escola na formação para o trabalho e uma supervalorização da experiência, dos saberes e do *savoir faire* adquiridos no mundo do trabalho (MANFREDI, 2016). Idealizadas no sentido de superestimação da importância da escola como veículo de formação profissional e de ingresso no mercado, ainda que seja notório o hiato entre o que é ensinado na instituição escolar e os desafios reais a serem enfrentados no exercício da profissão (MANFREDI, 2016).

De acordo com Ciavatta (2019), historicamente a sociedade brasileira tem tratado a educação profissionalizante da população em segundo plano, além de ter sido ao longo dos anos assunto de interesse manifesto aos empresários, que veriam na educação, especialmente a profissional, um instrumento que prepara a mão de obra dócil, no sentido de acrítica à disciplina da produção, às restrições salariais impostas pelo empregador e à busca da produtividade e lucratividade desenfreadas. A autora ainda salienta que, na atualidade, “as escolas de nível médio e as universidades não falam do trabalho: falam do emprego, de profissões (dentistas, psicólogos, engenheiros etc.) reduzindo os processos laborais à relação com empresas, e serviços” (CIAVATTA, 2019, p.34).

A rigor, este estudo apropria-se da visão de trabalho como princípio educativo, que está diretamente relacionado a pensá-lo com certa criticidade, ou seja, compreende pensar o



trabalho para além das formas mercantilizadas, sob a perspectiva de educar o ser humano em toda a sua potencialidade. Segundo Ramos (2014, p. 90) “a concepção do trabalho como princípio educativo é a base para a organização e desenvolvimento curricular em seus objetivos conteúdos e métodos”. Seria também uma aspiração do trabalho docente na EPT.

Considerando que, os estudos que conceituam o trabalho como princípio educativo, defendem uma educação politécnica e a formação integrada sustentam-se em autores que complementam a crítica de Karl Marx ao capital e às condições de trabalho, de vida e de educação (CIAVATTA, 2019), este trabalho reconhece a importância das empresas no mercado, uma vez que são capazes de absorver os alunos formados na Educação Profissional e Tecnológica no Brasil.

Em síntese, a educação profissional não consiste em meramente ensinar a fazer e preparar para o mercado de trabalho, mas também proporcionar a compreensão das dinâmicas socioprodutivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus revezes, além de habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar nelas (RAMOS, 2014).

## **1.2 A Educação Profissional e Tecnológica no Brasil: resgate do arcabouço histórico e das principais legislações**

A fim de resgatar a história da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil e para melhor compreensão da evolução do contexto do trabalho como princípio educativo, salienta-se a relação entre educação e trabalho nas sociedades indígenas aqui existentes antes dos anos de 1500, cujas práticas educativas se fundiam com o preparo para o trabalho.

Segundo Cordão (2017, p.18) os indígenas “normalmente são esquecidos ou omitidos em quase todas as abordagens sobre educação e trabalho e sobre cultura brasileira, como se a vida nestas terras tivesse tido início com a chegada dos portugueses”.

Sob esse aspecto, as práticas de aprendizagem nas comunidades indígenas ocorriam mediante a observação e a participação direta nas atividades de caça, pesca, coleta, plantio, colheita, construção e confecção de objetos. Sendo assim, “os processos educacionais indígenas tinham relação mais íntima e direta com a vida cotidiana e com a socialização das pessoas” (CORDÃO, 2017, p.18).

Segundo Manfredi (2002) muitas dessas práticas de aprendizagem perduram até os dias atuais, mesmo que novas práticas de educação escolar tenham sido incorporadas ao padrão

inicial civilizatório. Além disso, para a autora “tratava-se, portanto, de um processo de Educação Profissional que integrava (e ainda integra) “saberes” e “fazeres” mediante o exercício das múltiplas atividades da vida em comunidade” (MANFREDI, 2002, p.67).

No que diz respeito à economia, considera-se que a primeira forma de exploração das terras e da população brasileira pelos primórdios do capitalismo em expansão foi, principalmente, pelo comércio de madeiras que os índios extraíam para trocar com os portugueses pelos mais variados objetos e utensílios (CUNHA, 2000).

Sob o aspecto da educação, no período de colonização, a chegada dos jesuítas ao Brasil e sua introdução iniciou um movimento de aculturação do trabalho e da educação, inclusive na dimensão religiosa, por meio da catequese, que difundiu e buscou a conversão dos colonizados à religião dos colonizadores. Segundo Pegorini (2020, p.27) o que “existia antes da chegada dos jesuítas era a transmissão de conhecimentos profissionais, como o manejo de ferramentas, que se realizava nas fazendas ou nas rudimentares oficinas em torno das casas-grandes”.

Diante disso, pode-se considerar que os primeiros aprendizes de ofícios no Brasil foram os índios e, posteriormente os escravos que aqui se encontravam, logo, a formação do trabalhador brasileiro teria seu início no período da colonização (VIEIRA; SOUZA JUNIOR, 2016). Segundo Pegorini (2020, p.27) “o trabalho humano escravo, que no país perdurou por três séculos, foi o responsável pela oferta mínima – em alguns momentos, inexistentes – de educação e, conseqüentemente, de formação para o trabalhador brasileiro”.

No período de escravismo na sociedade brasileira – desde a Colônia até o fim do Império – o trabalho manual era considerado coisa própria de escravo. Nesse sentido, as atividades artesanal e manufatureira estavam centradas nas mãos dos africanos e seus descendentes. Para Cunha (2000, p. 02) “homens livres se afastavam do trabalho manual para não deixar dúvidas quanto a sua própria condição, esforçando-se para eliminar ambigüidades de classificação social”.

Observa-se que durante os dois primeiros séculos de colonização portuguesa, a base da economia do Brasil consistia na agroindústria açucareira, que era organizada em *plantation*, utilizando mão de obra escrava, bem como, em pequena escala, de trabalhadores livres naquelas tarefas de direção do processo produtivo e naquelas exigentes de qualificação técnica especial (MANFREDI, 2002; CUNHA, 2000). Sob esse aspecto, para Manfredi (2002, p.67) “nos engenhos, também prevaleciam as práticas educativas informais de qualificação *no* e *para* o trabalho”.

De acordo com Saviani (2019) a educação colonial no Brasil caracterizou-se por três etapas distintas. À primeira etapa (1549 a 1599), também chamada de “período heroico”,

compreende-se desde a chegada dos primeiros jesuítas até a promulgação do *Ratio Studiorum*<sup>1</sup>. Na segunda etapa (1599 a 1759) destaca-se a organização e consolidação da educação jesuítica centrada no *Ratio Studiorum*. Por sua vez, a terceira etapa (1759 a 1808) abrange à fase pombalina, responsável por inaugurar o segundo período da história das ideias pedagógicas no país.

Segundo Cunha (2000) no que diz respeito ao legado colonial à educação, o autor destaca que desde o início o campo educacional originou-se de iniciativas estatais, passando a ter iniciativas particulares somente na segunda metade do século XIX. Além disso, observa-se que a expulsão da Companhia de Jesus do Brasil desorganizou a educação escolar existente à época, culminando em um novo aparelho escolar que deveria ser capaz de preencher esse vazio.

Em síntese, o sistema escravocrata no Brasil deixou marcas profundas na percepção sobre o trabalho como atividade social e humana e na educação para o trabalho. Por envolver a violência, atrelou o esforço físico e manual exigido em todo e qualquer trabalho como sendo um “trabalho desqualificado”. Dessa maneira, o trabalho manual tornou-se uma atividade indigna, algo a ser evitado e repassado, na medida do possível, para escravos, que por sua vez, eram considerados seres inferiores (CUNHA, 2000; MANFREDI, 2002; CORDÃO, 2017; VIEIRA; SOUZA JUNIOR, 2016).

Ressalta-se que durante o tempo do Império, quando ainda estava em vigor a escravidão no Brasil, existiam poucas fábricas no país. Consequentemente, predominava a manufatura, com o raro emprego de energia das máquinas a vapor e uma incipiente divisão entre trabalho de escravos e homens livres.

Nesse sentido, para Cunha (2000), os projetos industrialistas foram gerados a partir de duas fontes de suprimento de recursos: 1) crianças e jovens que não possuíam a capacidade de resistir à aprendizagem compulsória de ofícios (órfãos largados nas “casas da roda”, delinquentes presos e outros miseráveis) e 2) mestres e operários imigrantes europeus para complementar os postos de trabalho restantes, não ocupados pela primeira fonte.

Em um avanço na educação brasileira, a Constituição Política do Império do Brasil, outorgada pelo imperador D. Pedro I em 25 de março de 1824, garantiu a instrução primária gratuita a todos os cidadãos. Segundo Cordão (2017, p. 38) “na prática, isso iniciou um longo processo de debate nacional sobre a gratuidade do ensino e manteve o sistema vigente, sem qualquer plano de expansão da educação nacional”. Posteriormente, em 1827, foi aprovada a criação de escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares populosos do Império.

---

<sup>1</sup> Espécie de coletânea, fundamentada em experiências vivenciadas no Colégio Romano, que se tornou o manual educativo “oficial” dos jesuítas, adotado em todos os seus colégios.

Em 1830, após aprovada a instalação de escolas normais a cargo da Sociedade Auxiliadora da Indústria Nacional, foram ofertados cursos especiais para os trabalhadores da indústria, da lavoura e do comércio. Segundo Cordão (2017) essas escolas inspiraram a criação dos futuros liceus de artes e ofícios.

Outro marco relevante na história da Educação Profissional no Brasil ocorreu em 1837, com a criação do Imperial Colégio Pedro II, instalado em 1838, que posteriormente se dedicou à EPT brasileira. “Essa foi uma das iniciativas mais importantes do Império no campo da construção da instrução pública no Brasil” (CORDÃO, 2017, p.39).

Durante a Primeira República no Brasil, de 1889 a 1929, período este marcado pela extinção da escravatura e, por consequência, profundas mudanças socioeconômicas, a educação profissional sofreu algumas alterações, porém, sem perder seu caráter assistencialista, no sentido de atender não somente aos pobres e os “desafortunados”, mas também aos que almejavam se tornar assalariados (MANFREDI, 2002; WERMELINGER; MACHADO; AMÂNCIO FILHO, 2007).

Já a Constituição Republicana de 1891, outorgada pelo Poder Central, sem apreciação do Congresso Constituinte eleito, preocupou-se em adotar um modelo federal e discriminar as competências legislativas da União e dos Estados no que se referia à educação no Brasil. Dessa maneira, coube a União legislar sobre o ensino superior – ainda rudimentar – e aos Estados legislar sobre o ensino secundário e primário (CORDÃO, 2017).

Ainda segundo Cordão (2017) destaca-se a importância que teve a dupla presidencial Afonso Pena e Nilo Peçanha para o desenvolvimento da educação profissional no Brasil, no período de 1906 a 1909. A educação profissional passou a ser atribuição do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio durante o governo de Afonso Pena, que criou a Escola Prática de Aprendiz das Oficinas do Engenho de Dentro, no Rio de Janeiro. Escola esta que permitiu o desenvolvimento do ensino profissional ferroviário.

Posteriormente, Nilo Peçanha, após assumir a presidência do Brasil, promulgou em 23 de setembro de 1909 o Decreto nº 7.566, responsável pela criação de dezenove escolas de aprendizes e artífices, destinadas ao ensino profissional primário e gratuito no país. Já em 22 de agosto de 1927, o Decreto nº 5.241 definiu a obrigatoriedade do ensino profissional nas escolas primárias subvencionadas e mantidas pela União, por exemplo o Colégio Pedro II (CORDÃO, 2017).

Em 1930, durante o Estado Novo, um período marcado pelo início da industrialização no Brasil, tornou-se iminente a preocupação com a formação de recursos humanos necessários ao processo produtivo. Com a criação do Ministério da Educação e Saúde Pública, a Inspeção

do Ensino Profissional Técnico passou a supervisionar as Escolas de Aprendizes e Artífices. A partir dessa reorganização, iniciou-se um período de expansão marcado pela criação de políticas que autorizassem a abertura de novas escolas industriais e introduzisse novas especializações nas escolas existentes da época (VIEIRA; SOUZA JUNIOR, 2016).

A Constituição de 1934 proclamou a educação pública como direito de todos os cidadãos e dever do Estado. Entretanto, em 1937, “na Constituição outorgada pelo Estado Novo, de tendência privatista, a normatização sobre a instrução pública afrouxa novamente” (CORDÃO, 2017, p. 42). Sendo assim, as obrigações do governo foram diluídas ao passo que a educação primária foi declarada obrigatória e gratuita.

Destaca-se que no final da ditadura Vargas, o então ministro da Educação e Saúde, Gustavo Capanema, propôs um conjunto de decretos-lei de suma importância para a Educação Profissional no Brasil, conhecido como Leis Orgânicas do Ensino Brasileiro [A Reforma Capanema], a saber:

- Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942: criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial [SENAI];
- Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942: definiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial;
- Decreto-lei nº 4.119, de 21 de fevereiro de 1942: determinou que os ensinos de ofícios existentes no Brasil seriam ofertados por instituições federais, municipais ou particulares, observando as determinações do conjunto de Leis Orgânicas do Ensino Brasileiro;
- Decreto-lei nº 4.244, de 9 de abril de 1942: definiu a Lei Orgânica do Ensino Secundário;
- Decreto-lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943: definiu a Lei Orgânica do Ensino Comercial;
- Decreto-lei nº 8.529, de 2 de janeiro de 1946: definiu a Lei Orgânica do Ensino Primário;
- Decreto-lei nº 8.530, de 2 de janeiro de 1946: definiu a Lei Orgânica do Ensino Normal;
- Decreto-lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946: definiu a Lei Orgânica do Ensino Agrícola;
- Decreto-lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946: criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial [SENAC];

- Decreto-lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946: regulamentou a aprendizagem dos comerciários.

De acordo com Medeiros Neta et al. (2018) os preceitos legais, principalmente decorrentes da “Reforma Capanema”, impediram a livre ascensão social das classes desfavorecidas, uma vez que a educação propedêutica e a profissional trilhavam caminhos diferentes: ensino propedêutico para a elite brasileira e educação profissional para as classes mais pobres.

Essas leis conhecidas como a “Reforma Capanema” remodelaram todo o ensino no país, sendo os pontos principais, segundo o MEC (2022a, p.04):

- O ensino profissional passou a ser considerado de nível médio;
- O ingresso nas escolas industriais passou a depender de exames de admissão;
- Os cursos foram divididos em dois níveis, correspondentes aos dois ciclos do novo ensino médio: 1) Cursos básico industrial, artesanal, de aprendizagem e de mestría, 2) Curso técnico industrial, com três anos de duração e mais um de estágio supervisionado na indústria, e compreendendo várias especialidades.

Segundo Cordão (2017) a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 1946, praticamente retomou grande parte do texto original sobre educação pública da Constituição de 1934. Dessa maneira, garantiu recursos vinculados do orçamento da União para cumprir a obrigatoriedade e gratuidade da educação primária e sua continuidade nos níveis posteriores de ensino.

Ademais, a Lei ° 1.076, de 31 de março de 1950, trouxe avanços para a EPT no sentido de permitir que concluintes de cursos de educação profissional, organizados nos termos das Leis Orgânicas do Ensino Profissional, pudessem continuar os estudos no ensino superior (BRASIL, 1950).

Durante o Regime Militar, uma nova Constituição foi promulgada em 1967, trazendo uma orientação mais centralizadora. Porém, sua primeira versão foi substituída e agravada por uma nova redação ditada pela Emenda Constitucional nº 01/1969. Foram retiradas as vinculações de recursos, dando início a um processo de pauperização do ensino, com baixos salários e pouca infraestrutura escolar (CORDÃO, 2017).

Nos anos de 1970, se deu a separação quase definitiva entre a educação profissional técnica de nível médio e a educação propedêutica, que perduraria pelas duas décadas seguintes. Também seriam nos anos de 1970 consolidados os cursos superiores de tecnologia, criados nos anos finais de 1960, abrindo a vertente da educação tecnológica no país, com franca inspiração

nos modelos norte-americanos.

Esta educação tecnológica de nível superior foi possível a partir da possibilidade de criação no ensino superior dos ‘cursos experimentais’, dentro de uma demanda da sociedade dos anos 1960-1970 por acesso ao ensino de nível superior. A industrialização do país, então em andamento, era dependente de um parque produtivo importado e que precisava ser operado, melhorado ou desenvolvido nacionalmente (PETEROSI, 2020).

Em 1988, a Constituição Cidadã teve como preocupação principal uma orientação democrática e descentralizadora. Além disso, estabeleceu gratuidade e obrigatoriedade do ensino fundamental como dever do Estado e direito público subjetivo de todo cidadão. Em sua versão atual, ditada pela Emenda Constitucional nº 59/2009, essa gratuidade e obrigatoriedade foi ampliada para a educação básica (CORDÃO, 2017).

Segundo Cordão (2017) a partir da atual Constituição Federal os cidadãos passaram a possuir mecanismos jurídicos para exigir seus direitos à educação e a “qualificação para o trabalho” é referenciada no inciso IV do Artº 114, da CF/88, como formação para o trabalho. Ademais, o Artº 227, da CF/88, trata o “direito à profissionalização” como algo que será garantido a partir de “absoluta prioridade” (BRASIL, 1988).

Posteriormente, a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional [LDB] nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 se preocupou em definir os níveis para a educação escolar: educação básica e educação superior. De acordo com a LDB, a educação básica é formada pela educação infantil, pelo ensino fundamental e pelo ensino médio e deverá ser garantida a todo cidadão, inclusive para os que não tiveram acesso a ela em idade própria.

No tocante à EPT propriamente dita, a versão original da LDB/96 se preocupou em dedicar um capítulo inteiro a ela. Segundo Bergue Filho (1999, p. 92) constituiu um marco para a educação profissional, “uma vez que as leis de diretrizes e bases anteriores, ou as leis orgânicas para os níveis e modalidades de ensino, sempre tratavam da educação profissional apenas parcialmente”.

De acordo com Vieira e Souza Junior (2016) a LDB/96 retirou o caráter assistencialista dado até aquela data à educação profissional, tornando-a um mecanismo de favorecimento à inclusão social e certificação profissional. Além disso, a redação dada pela Lei n.º 11.741, de 16 de julho de 2008, que altera os dispositivos da atual LDB, nos seus Artº 39 e 42 definiu que a educação profissional e tecnológica “integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia” (Brasil, 2008a, Artº 39).

A expressão Educação Profissional, que constava do Artº 39 da LDB/96, passou a ser entendida como Educação Profissional e Tecnológica. Com objetivo de redimensionar,

institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação tecnológica, levando em consideração os diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência, da tecnologia e da cultura (VIEIRA; SOUZA JUNIOR, 2016).

Ademais, o Plano Nacional de Educação atualmente em vigência [2014-2024], sancionado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, está organizado em 10 [dez] diretrizes, 14 [quatorze] artigos, 20 [vinte] metas e 253 [duzentos e cinquenta e três] estratégias a serem cumpridas em dez anos. Dentre as metas, destacam-se por sua relevância para a temática abordada neste estudo:

- Meta 10: “oferecer, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional”;
- Meta 11: que prevê “triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos 50% (cinquenta por cento) da expansão no segmento público”;
- Meta 15: “garantir em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência desde PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam”;
- Meta 16: “formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino” (BRASIL, 2014, sn.).

Posteriormente, o atual Plano Estadual de Educação de São Paulo [2016-2026], aprovado pela Lei nº 16.279, de 08 de julho de 2016, estabeleceu 21 [vinte e uma] metas e algumas estratégias de implementação, também com prazo de 10 [dez] anos de vigência. Destacam-se pela relevância para este estudo para a EPT:

- Meta 10: “oferecer, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional”;
- Meta 11: “ampliar em 50% (cinquenta por cento) as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) da expansão no segmento público”;
- Meta 15: “garantir em regime de colaboração entre a União e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência desde PEE, política estadual de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III



do “caput” do artigo 61 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam”;

- Meta 16: “formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PEE, e garantir a todos os profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos Sistema Estadual de Ensino” (BRASIL, 2016, sn.).

Para continuar este mapeamento e construção histórica da EPT no Brasil, destaca-se o esforço da Rede Federal para coletar dados e informações suficientes para acompanhar a execução das metas do PNE. A Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica [SETEC], por meio da Portaria nº 1, 03 de janeiro de 2018 instituiu a Plataforma Nilo Peçanha [PNP], a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica [REVALIDE]. Dessa maneira, a PNP reúne dados relativos ao corpo docente, discente e técnico-administrativo, além de gastos financeiros das unidades da Rede Federal, permitindo cálculo dos indicadores de gestão monitorados pela SETEC (MEC, 2018), que podem auxiliar nesta consideração dos dados da EPT.

### **1.3 Rede Federal de Ensino: sua criação e a expansão dos Institutos Federais**

Atualmente a maior rede pública de Educação Profissional no Brasil é a Rede Federal de Ensino, seguida pela Rede Estadual Paulista - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza [CEETEPS] e por outras Redes Estaduais (CORDÃO, 2017).

Oficialmente, a história da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no Brasil começou em 1909, com a criação de escolas de aprendizes e artífices pelo então presidente Nilo Peçanha. Segundo Cordão (2017) essas escolas se tornaram o embrião dos Centros Federais de Educação Tecnológica [CEFET].

As escolas de aprendizes e artífices foram pensadas como instrumento de política para as ‘classes desprovidas’. Porém, atualmente, a rede federal está contida em todo o território nacional e representa uma estrutura importante, que permite o acesso às conquistas acumuladas na área científica e tecnológica (CORDÃO, 2017). Neste ponto, se faz necessário observar a distinção entre a educação artesanal, manufatureira e industrial, além da contextualização e evolução histórica da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil, com implicações na criação da Rede.

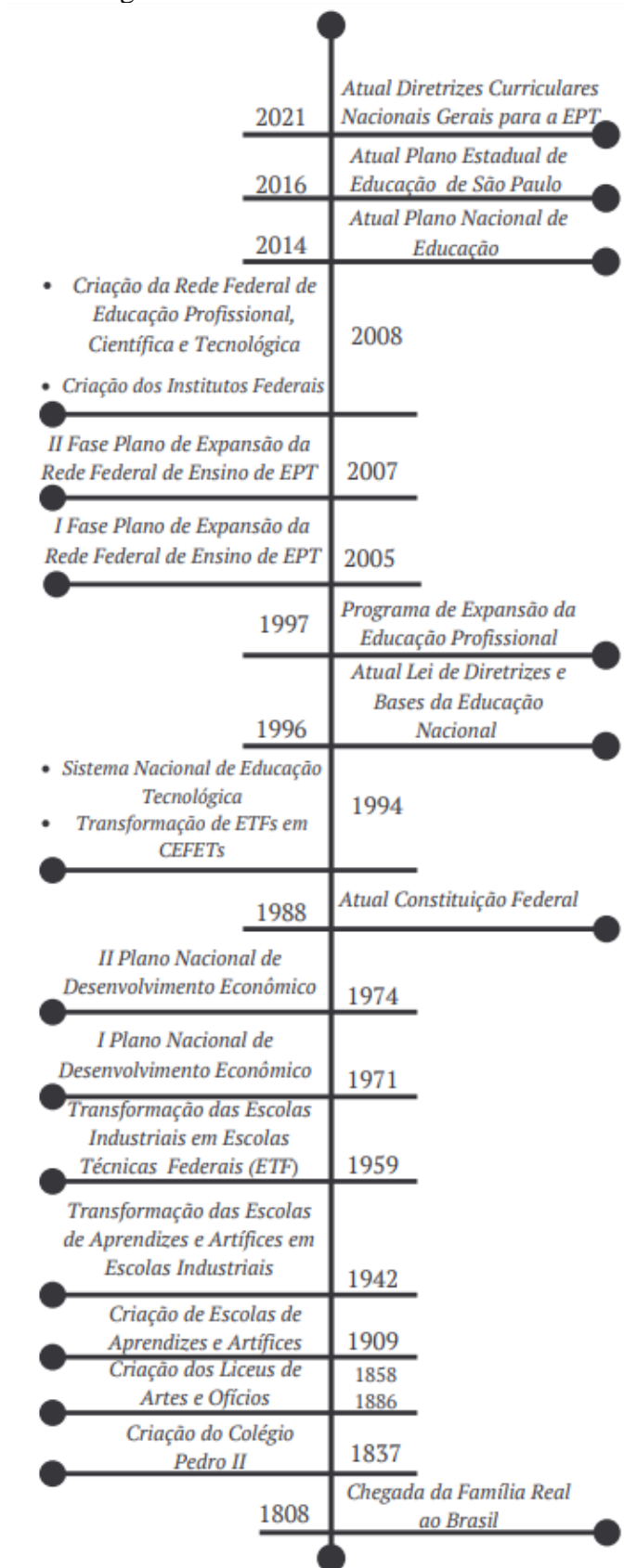
Como herança do Brasil escravocrata mencionado anteriormente, considerou-se durante muito tempo o trabalho manual como sendo algo próprio para escravos. Portanto, as atividades artesanais e manufatureiras foram abandonadas pelos brancos e livres no país. Segundo Cunha (2000) empregos como os de carpinteiros, ferreiros, pedreiros, tecelões, entre outros, afugentavam os trabalhadores livres e concentravam-se na mão de obra escrava.

De acordo com Cunha (2000), a educação artesanal era desenvolvida com base em processos não sistemáticos, informais. O trabalho e as experiências de um jovem aprendiz, muitas vezes ocorriam na casa de seu mestre de ofício que, por sua vez, possuía oficina e instrumentos próprios para o ensino.

Em oposição, a educação industrial do início do século XX no Brasil foi desenvolvida mediante processos sistemáticos e regulamentados que visavam produzir uma formação padronizada, cujos resultados eram previsíveis e controláveis. Segundo Cunha (2000) em geral a educação industrial voltava-se para os jovens e era desenvolvida em ambientes especializados, como centros de formação profissional e escolas. É esta última tradição histórica que permeia a evolução da Rede Federal de Ensino no Brasil, com os principais marcos regulatórios desde a chegada da família real no país até os dias atuais.

O resgate do arcabouço histórico que permeia a evolução da Rede Federal de Ensino no Brasil e seus os principais marcos regulatórios elucidam qual era o foco da oferta ao longo dos anos, conforme a Figura 1:

**Figura 1** – Linha do Tempo dos Principais Marcos Regulatórios da EPT no Brasil: da chegada da família real até os dias atuais



Fonte: Elaborado pela Autora (2022).

O ano de 1808, por exemplo, foi marcado pela vinda da Corte portuguesa e da família real para o Brasil, fato este que trouxe muitos benefícios ao país. Dentre eles, destacam-se a assinatura da Carta de Lei que abria os portos do Brasil para todas as nações; a criação do Colégio Médico-Cirúrgico da Bahia; a Escola Superior de Matemática, Ciências, Físicas e Engenharias; o Colégio Médico-Cirúrgico do Rio de Janeiro; a Imprensa Régia; o Jardim Botânico; a Real Biblioteca da Ajuda; a Escola Real de Ciências, Artes e Ofícios e a Real Academia de Desenho, Pintura, Escultura e Arquitetura Civil (CORDÃO, 2017).

Foi em 1808 que o príncipe regente incentivou a criação das ‘escolas de primeiras letras’, possibilitando a qualquer pessoa ter aulas no ensino primário. Posteriormente, em 1821, essa decisão foi flexibilizada e possibilitou que esses conhecimentos fossem validados para fins de continuidades de estudos nas escolas oficiais (CORDÃO, 2017).

Destaca-se que a primeira escola técnica em território brasileiro foi o Colégio das Fábricas, criado em 1809, pois os cursos ofertados nos demais colégios supracitados nasceram como cursos de bacharelado, para que seus concluintes concorressem a possíveis vagas para o funcionalismo público na Corte portuguesa, bem como obtivessem o título de doutores.

Em 02 de dezembro de 1837 foi fundado o Colégio Pedro II, que com um programa de ensino de base clássica e tradição humanística, conferia a seus formandos o diploma de Bacharel em Letras (CPII, 2022).

Em mais de 180 anos de existência, o Colégio Pedro II teve seu campo de atuação ampliado, passando a dedicar-se não só ao atual Ensino Médio, mas também a outros níveis e modalidades educacionais: Ensino Fundamental, Educação Infantil, Ensino Técnico e Tecnológico, Educação de Jovens e Adultos [EJA] e Ensino Superior. Hoje pertencente à Rede Federal de Ensino, investe também na formação docente e no aperfeiçoamento da Educação Básica ofertando cursos de graduação e pós-graduação (CPII, 2022).

A partir de 1850 foram criados os liceus de artes e ofícios, oferecendo instrução a crianças órfãs e abandonadas. Destacam-se os do Rio de Janeiro [1858], de Recife [1880], de São Paulo [1882] e de Ouro Preto [1886]. Ademais, eles nasceram da iniciativa da sociedade civil, ou seja, seus recursos advinham de quotas de sócios ou de doação de benfeitores, que por sua vez eram membros da burocracia do Estado, nobres, fazendeiros e comerciantes (CORDÃO, 2017; CUNHA, 2000; MANFREDI, 2002). Em 1910 foram instaladas dezenove escolas de aprendizes e artífices no Brasil. Estas eram escolas públicas e gratuitas, bastante similares aos liceus de artes e ofícios (CORDÃO, 2017).

O início do século XX foi responsável por trazer novidades para a EPT no Brasil. Segundo Ramos (2014, p. 25) “houve um esforço público de sua organização, modificando a

preocupação mais nitidamente assistencialista de atendimento a menores abandonados e órfãos, para a da preparação de operários para o exercício profissional”.

A Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937, responsável por reorganizar o Ministério da Educação e da Saúde Pública, em seu artigo 37, transformou as escolas de aprendizes e artífices em liceus industriais, além de instituir novos “destinados ao ensino profissional de todos os ramos e graus” (BRASIL, 1937).

Segundo Cordão (2017) o Decreto-Lei nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942, que estabelecia as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial, extinguiu os liceus industriais, transformando-os em escolas industriais e técnicas, oferecendo formação profissional nos dois ciclos do ensino industrial: o primeiro abrangia o ensino industrial básico, o ensino de mestria, o ensino artesanal e a aprendizagem; o segundo compreendia o ensino técnico e o ensino pedagógico (BRASIL, 1942).

No ano de 1959, as Escolas Industriais e Técnicas foram transformadas em Escolas Técnicas Federais, que eram autarquias com autonomia didática e administrativa, intensificando a formação de técnicos no país.

No ano de 1971 emergiu o I Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico [PNDE], trazendo entre as suas prioridades: “a manutenção do alto nível do Produto Interno Bruto [PIB], o combate à inflação, o equilíbrio da balança comercial e uma melhor distribuição de renda” (MEC, 2010, p.10).

Ainda segundo o MEC (2010, p. 10) “apesar da elevação dos preços internacionais do petróleo e da recessão econômica mundial nos anos de 1970”, o Brasil procuraria a aceleração do crescimento econômico consubstanciada em um II PNDE, elaborado para o período de 1975 a 1979. Esse período foi marcado por inúmeras mudanças na política de educação profissional, inclusive, para favorecer o projeto de desenvolvimento existente à época. Exemplo disso foi a Lei nº 6.545, de 30 de junho de 1978, transformou em CEFET – incorporando, então, a formação de engenheiros de operação e tecnólogos – as Escolas Técnicas Federais do Paraná, Minas Gerais e Rio de Janeiro (BRASIL, 1978).

Os anos de 1980 foram anos de recessão econômica no Brasil. De acordo com Peterossi (2020), percebe-se o arrefecimento desses fluxos e aportes na rede federal, mas principalmente, na rede particular de ensino.

Nos anos de 1990, na esteira da constituição cidadã, se passou a olhar o papel social da educação, no sentido de favorecer a democratização e vencer os dualismos entre a educação básica e a profissionalizante (PETEROSSO, 2020). Por meio da Lei nº 8.948, de 08 de dezembro de 1994, foi instituído o Sistema Nacional de Educação Tecnológica, que possibilitou a

transformação das demais Escolas Técnicas Federais, bem como as Escolas Agrotécnicas Federais em CEFET (BRASIL, 1994).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (BRASIL, 1996) reperia definitivamente o lugar da educação profissional no assentamento legal do país. Outro evento marcante para a rede federal de ensino foi o Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997 que regulamentou a educação profissional e criou o Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP (BRASIL, 1997). De acordo com Ramos (2014) dentre os objetivos do PROEP, destaca-se um mais específico, voltado para a transformação das instituições federais de educação tecnológica em centros de educação profissional com autonomia de gestão financeira. Em 1999 foi retomado o processo de transformação das Escolas Técnicas Federais em CEFET, que havia sido iniciado no ano de 1978.

O Decreto nº 5.154, 23 de julho de 2004 permitiu a integração do ensino técnico de nível médio ao ensino médio (BRASIL, 2004). Posteriormente, em 2005, o CEFET – Paraná foi transformado na primeira Universidade Tecnológica Federal do Brasil. Ademais, com a Lei nº 11.195, de 18 de novembro de 2005, foi lançada a primeira fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2005). Segundo Moraes (2020) a Rede Federal de Ensino passou por transformações quantitativas, devido ao acréscimo vertiginoso ao seu número de unidades, servidores, cursos e matrículas. Além disso, também passou por transformações qualitativas, com a criação dos Institutos Federais [IF], com complexa estrutura educacional e *multicampi*, ofertantes de cursos desde a qualificação profissional até pós-graduação *stricto sensu* [mestrado e doutorado].

Em 2006, por meio do Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, ficaram estabelecidas as diretrizes de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino (BRASIL, 2006a).

O Decreto nº 5.840, de 13 de julho de 2006 instituiu, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação de Jovens e Adultos [PROEJA] com o ensino fundamental, médio e educação indígena (BRASIL, 2006b).

Em 2007, ocorreu o lançamento da segunda fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional Tecnológica. Na prática, a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica contava com 140 instituições até 2002. Com a primeira fase do plano de expansão passou a ter, do período de 2005 a 2010, mais 214 novas unidades e, agora nessa nova fase, passou a ter mais 150 novas unidades, perfazendo o total de 354 unidades até o final de 2010 (MEC, 2022a).

Em sua terceira fase no Plano de Expansão, iniciada em 2011, observa-se que no ano

de 2018 a expansão e interiorização das instituições federais de EPT chegaram a 659 unidades em todo o país. Segundo o MEC (2022b) dentre elas 643 unidades já se encontram em funcionamento. Portanto, isto representou a construção de 500 novas unidades, superando as expectativas previstas nas três fases juntas [400 novas unidades].

Ademais, considera-se que os IF constituem um espaço importante para o desenvolvimento econômico e social, tanto local quanto regional. Sendo assim, faz-se necessário ir além da compreensão da educação profissional e tecnológica como instrumento da formação de pessoas para o trabalho, em que o próprio mercado impõe seus objetivos.

Tendo em vista que essas políticas sociais inúmeras vezes emergem das políticas públicas e as muitas transformações sofridas pela Rede Federal de Ensino até os dias atuais, observa-se a importância do estudo da evolução da Administração Pública no Brasil e a relevância que os docentes da EPT do país possuem na qualidade do ensino. Dito isto, estes serão os temas abordados no próximo capítulo, focando na atuação e na avaliação especial de desempenho durante o período de estágio probatório dos professores ingressantes nos Institutos Federais, o professor de Educação Básica, Técnica e Tecnológica [EBTT].

## **CAPÍTULO 2 - ESTÁGIO PROBATÓRIO NO SETOR PÚBLICO E A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE**

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 41 (BRASIL, 1988), determina como condição para aquisição da estabilidade em cargo público a avaliação especial de desempenho durante o período de estágio probatório. Na área educacional, a avaliação de desempenho docente é de fundamental importância para melhorias na qualidade dos processos de ensino e aprendizagem e este capítulo se propõe a apresentar: a evolução histórica da Administração Pública no Brasil quanto à admissão funcional dos servidores públicos, a relevância do estágio probatório sob uma perspectiva de Gestão de Pessoas no Setor Público e as especificidades da avaliação especial de desempenho dos docentes de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico em período probatório, pelo viés da literatura e da legislação especializada.

### **2.1. A evolução da administração pública no Brasil e o estágio probatório: uma perspectiva da Gestão de Pessoas no setor público**

Em estudos sobre a evolução da Administração Pública no Brasil (BRESSER PEREIRA, 1996) emergem três tipos de administração a serem considerados por esta pesquisa: Patrimonialista, Burocrática e Gerencial. Entretanto, a literatura mais recente já trata de um novo tipo, a Administração Pública Societal (PAULA, 2005).

Segundo Bresser Pereira (1996) na administração patrimonialista, o patrimônio público e privado confundia-se, e o Estado era entendido como propriedade do Rei, ocasionando o nepotismo, empreguismo e a corrupção na administração. Ademais, observa-se que este tipo de administração se apresentou incompatível com o capitalismo industrial e as democracias parlamentares que surgiram no século XIX.

Por sua vez, a administração burocrática foi fundamentada no conceito de burocracia de Max Weber e baseada no princípio do mérito profissional. Destaca-se que este tipo de administração se sustentou na clara distinção entre o público e o privado e na separação entre o político e o administrador público (BRESSER PEREIRA, 1996). Todavia, à medida em que o Estado brasileiro se desenvolvia e se expandia, a administração burocrática revelava-se insuficiente para garantir a eficiência desejada, uma vez que se mostrou “lenta, cara, auto referida, pouco ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos” (BRESSER



PEREIRA, 1996, p. 05).

Ainda de acordo com Bresser Pereira (1996), durante o Estado Liberal apenas quatro ministérios [Justiça, Defesa, Fazenda e Relações Exteriores] eram necessários e, portanto, o problema da eficiência não era uma questão essencial. Entretanto, à medida em que o Estado se transformou em o grande Estado social e econômico do século XX - assumindo a Educação, a Saúde, a Cultura, a Previdência, a Assistência Social, a Pesquisa Científica, a Regulação do Sistema Econômico Interno, as Relações Econômicas Internacionais, a Estabilidade da Moeda e do Sistema Financeiro, entre outros; o problema da eficiência tornou-se essencial.

No período pós Segunda Guerra Mundial, observou-se uma forte influência da administração de empresas na administração pública. Ideia de descentralização e flexibilização administrativa ganharam espaço em quase todos os governos ocidentais. Dessa maneira, a partir da década de 70, uma crise do Estado brasileiro levou ao colapso também a burocracia, ocasionando uma grande revolução na administração pública em direção a uma administração gerencial (BRESSER PEREIRA, 1996).

Segundo Cruz e Abreu (2017) na década de 1990, após a reforma da administração pública brasileira, desvinculou-se do modelo burocrático à um modelo fundamentalmente gerencial. Buscou-se os resultados intimamente pautados na eficiência e capazes de garantir a satisfação das necessidades da sociedade e, portanto, atender ao cliente-cidadão, uma vez inspirado nas práticas de empresas privadas para melhorar os instrumentos de gestão pública. Nesse sentido, Bresser Pereira (1996) afirmava:

Aos poucos foram-se delineando os contornos da nova administração pública: (1) descentralização do ponto de vista político, transferindo recursos e atribuições para os níveis políticos regionais e locais; (2) descentralização administrativa, através da delegação de autoridade para os administradores públicos transformados em gerentes crescentemente autônomos; (3) organizações com poucos níveis hierárquicos ao invés de piramidal, (4) pressuposto da confiança limitada e não da desconfiança total; (5) controle por resultados, a posteriori, ao invés do controle rígido, passo a passo, dos processos administrativos; e (6) administração voltada para o atendimento do cidadão, ao invés de auto referida (BRESSER PEREIRA, 1996, p. 06).

Portanto, observa-se que a administração pública gerencial se fundamenta na descentralização, tanto política como administrativa; na organização do Estado com poucos níveis hierárquicos; no pressuposto da confiança aos agentes públicos; no foco aos resultados e no melhor atendimento ao cidadão.

De acordo com Paula (2005) a análise do processo da reforma da administração

pública brasileira torna possível identificar duas vertentes: a gerencial e a societal. A vertente gerencial está alinhada ao movimento internacional de reforma do Estado, valendo-se de experiências do Reino Unido e dos Estados Unidos. Por sua vez, o diferencial da vertente societal está no fato de ter herdado ideias e propostas dos movimentos contra a ditadura e pela redemocratização no Brasil nas décadas de 1970 e 1980.

A partir da comparação entre o modelo de administração pública gerencial e societal, pode-se elencar limites e pontos positivos a cada uma delas, conforme Quadro 1:

**Quadro 1 - Limites e Pontos Positivos dos Modelos de Gestão Gerencial e Societal**

MODELO	LIMITES	PONTOS POSITIVOS
<b>Administração Pública Gerencial</b>	<p>Centraliza o processo decisório e não estimula a elaboração de instituições políticas mais abertas à participação social</p> <p>Enfatiza mais as dimensões sociais e políticas da gestão</p> <p>Implementou um modelo de reforma e gestão pública que não foi construído no país</p>	<p>Possui clareza em relação à organização do aparelho do Estado e métodos de gestão</p> <p>Alguns métodos gerencialistas vêm melhorando a eficiência do setor público, especialmente no campo econômico-financeiro</p>
<b>Administração Pública Societal</b>	<p>Não tem uma proposta nova para a organização do aparelho do Estado</p> <p>Não elaborou mais sistematicamente alternativas de gestão coerentes com seu projeto político</p> <p>Não conseguiu ainda desenvolver uma estratégia que articule as dimensões econômico-financeira, institucional-administrativa e sociopolítica da gestão pública</p>	<p>Procura elaborar um projeto de desenvolvimento que atenda aos interesses nacionais</p> <p>Está construindo instituições políticas e políticas públicas mais abertas à participação social e voltadas para as necessidades dos cidadãos</p>

**Fonte:** (PAULA, 2005, p.178).

Em suma, a administração pública gerencial apresenta como limites possuir seus processos decisórios mais centralizados, enfatizando mais as dimensões sociais e políticas de gestão, além de sua origem ter sido fora do Brasil. A administração pública societal também apresenta alguns limites relevantes, uma vez que não possui uma nova proposta para a organização do aparelho estatal, não possui alternativas de gestão coerentes com seu projeto político e não desenvolveu uma estratégia capaz de articular as dimensões econômico-financeira, institucionais-administrativa e sociopolítica de gestão.

Além disso, Paula (2005) observa também como limitação, uma certa incompatibilidade de conciliação entre o interesse dos gerentes públicos e as metas oficiais do governo. Uma excessiva autonomia dos administradores públicos poderia evoluir para uma

posição mais individualista, passível de comprometer a visão global e integrada do governo, aumentando os riscos de corrupção.

Na perspectiva de contratação ou demissão de pessoal, uma forma de expurgar celeremente os servidores ineficientes e corruptos do quadro de pessoal da administração pública, segundo Cruz e Abreu (2017), seria a avaliação de estágio probatório, realizada após o ingresso do servidor aos quadros públicos, pois permite a verificação nos quesitos de eficiência no cargo e moralidade.

Segundo Modesto (2002, p.01) 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”, 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 em 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).

Ressalta-se que o ingresso no cargo se dá por meio de concurso público, que por sua vez pode ser considerado a gênese do estágio probatório, já que não há tal período sem que haja prévia aprovação em concurso público. Além disso, consiste em perceber que a aprovação na avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório culmina na estabilidade no cargo.

Segundo Cruz e Abreu (2017) o concurso público é um instrumento que permite à administração pública captar os candidatos mais bem preparados, portanto, tem como princípio 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”.

Historicamente o concurso público foi introduzido no setor público para coibir o paternalismo, o leilão de cargos públicos, a compra de vagas e até o nepotismo. Sendo assim, sua premissa básica consiste em ofertar ampla concorrência ao ingresso nos cargos, selecionando os servidores por meio de um processo democrático por mérito. Tendo em vista a abrangência do instrumento do concurso público, seu processo avaliativo idealmente respeita alguns princípios básicos da administração pública para minimizar os riscos de contratações que considerem preferências ou interesses pessoais, conforme observa-se no Quadro 2 a seguir:

**Quadro 2 – Princípios Explícitos e Implícitos da Administração Pública a Serem Observados para Aquisição da Estabilidade**

<i>PRINCÍPIOS EXPLÍCITOS</i>	<b>Legalidade</b>	Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei	<i>“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (CF/88, art. 37).</i>
	<b>Impessoalidade</b>	Administração Pública deve ser imparcial, buscando o interesse da coletividade	
	<b>Moralidade</b>	O Agente Administrativo não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas também entre o honesto e o desonesto	
	<b>Publicidade</b>	Os atos da Administração Pública precisam estar em transparência para que o cliente cidadão possa tomar conhecimento	
	<b>Eficiência</b>	A Administração Pública deve agir com eficácia	
<i>PRINCÍPIOS IMPLÍCITOS</i>	<b>Supremacia do Interesse Público</b>	Quando houver o choque entre o interesse privado e o interesse público, deve prevalecer o interesse da coletividade, salvo disposição em contrário	
	<b>Obrigatoriedade</b>	Tem como finalidade tornar mais claro o dever legal da Administração Pública	
	<b>Isonomia e da Igualdade</b>	Todo administrador tem os mesmos direitos diante da Administração, diante dos cargos públicos e, em particular, ao administrado, relação jurídico-administrativa	
	<b>Instrumentabilidade</b>	Quando a lei estabelece uma determinada forma ou formalidade a ser observada na prática de um ato processual	
	<b>Razoabilidade</b>	Se apresenta como mecanismo de controle da discricionariedade administrativa e pode ser apresentada pela adequação entre meios e fins	
	<b>Devido Processo Legal</b>	Assegura o direito ao contraditório e a ampla defesa	
	<b>Continuidade dos Serviços Públicos</b>	Os serviços públicos devem ser ininterruptos, garantindo a própria continuação da existência do Estado, pouco importando a substituição periódica dos governos	
	<b>Hierarquia</b>	Relação de subordinação entre autoridade maiores e autoridades menores, entre subordinantes e subordinados, fixando a autoridade de cada um	
	<b>Motivação</b>	Deixar evidente os fundamentos e os motivos pelos quais a Administração Pública tomou determinada decisão	
	<b>Segurança Jurídica</b>	Impede que a lei possa retroagir para afetar direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada	
<b>Autotutela</b>	É o controle da Administração Pública sobre si mesma. Esse controle recai sobre os atos administrativo, as operações administrativas e sobre os bens públicos		

**Fonte:** Adaptado de Cruz e Abreu (2017).

Conforme o exposto, os princípios da administração pública devem ser observados, também para a aquisição da estabilidade a fim de proteger os funcionários, o próprio Estado e os cidadãos da descontinuidade de governos. Bresser Pereira (1996) aponta que:

A estabilidade dos funcionários é uma característica das administrações burocráticas. Foi uma forma adequada de proteger os funcionários e o próprio Estado contra as práticas patrimonialistas que eram dominantes nos regimes pré-capitalistas. No Brasil, por exemplo, havia, durante o Império, a prática da “derrubada”. Quando caía o governo, eram demitidos não apenas os portadores de cargos de direção, mas também muitos dos funcionários comuns (BRESEER PEREIRA, 1996, p. 14).

Ressalta-se que a estabilidade garante a continuidade de governo e, historicamente, surgiu à medida em que se multiplicavam os serviços públicos. A máquina do Estado precisava funcionar com regularidade e continuidade, assim, percebeu-se que “as vicissitudes das vitórias partidárias e as mudanças governamentais comprometia a eficiência dos serviços públicos” (CRUZ; ABREU, 2017, p.48).

Na evolução histórica do estágio probatório no Brasil para a aquisição da estabilidade, a Constituição de 1934 foi precursora de ambos os institutos:

**Art 169** - Os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em geral, depois de dez anos de efetivo exercício, só poderão ser destituídos em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, regulado por lei, e, no qual lhes será assegurada plena defesa.

**Parágrafo único** - Os funcionários que contarem menos de dez anos de serviço efetivo não poderão ser destituídos dos seus cargos, senão por justa causa ou motivo de interesse público (BRASIL, 1934, sn).

Observa-se que a Constituição de 1934 estabeleceu para aquisição da estabilidade os prazos de 2 anos para os funcionários públicos nomeados em virtude de concurso de provas, e de 10 anos de serviço efetivo para os funcionários não concursados. Ademais, só poderiam ser destituídos dos cargos se lhes fossem garantido o direito à ampla defesa, ou seja, por meio de sentença judiciária ou processo administrativo, regulado por lei (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1937 não inovou no tocante à estabilidade e ao estágio probatório. Em seu Art. 156, alínea c, estabeleceu que os funcionários públicos nomeados em virtude de concurso de provas, após 2 anos de exercício, e os demais casos, depois de 10 anos de exercício, só poderiam ser exonerados em virtude de sentença judiciária ou mediante processo

administrativo, em que pudessem ser ouvidos e pudessem se defender. Destaca-se o fato de nesta Constituição a palavra ‘efetivo’ ter sido suprimida, ao se referir ao prazo de serviços prestados para a aquisição da estabilidade no funcionalismo público (BRASIL, 1937).

Em continuidade, a Constituição de 1946, em seu art. 188, estabeleceu apenas o prazo para aquisição da estabilidade, deixando de fazer referência à efetividade do exercício:

Art 188 - São estáveis:

I - depois de dois anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados por concurso;

II - depois de cinco anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados sem concurso.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de confiança nem aos que a lei declare de livre nomeação e demissão (BRASIL, 1946, sn.).

Sendo assim, pode-se considerar que o instituto do estágio probatório era um mero cumpridor de lei, pois ao não prever a efetividade no exercício, acarretou a ausência de simetria quanto à importância do estágio probatório e da estabilidade (CRUZ; ABREU, 2017).

Por sua vez, a Constituição de 1967, versou: “são estáveis, após dois anos, os funcionários, quando nomeados por concurso” (BRASIL, 1967, sn.). Dessa maneira, compreende-se que ninguém poderia ser efetivado ou obter a estabilidade sem a aprovação prévia em concurso público. Ademais, destaca-se que só poderiam perder o cargo mediante sentença judicial transitada em julgado ou via processo administrativo, sendo assegurado o direito à ampla defesa.

A Constituição Federal de 1988 em vigência até os dias atuais, em seu texto original, 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. Ademais, ela também alterou o art. 41 da Constituição Federal de 1988, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (BRASIL, 1988, sn.).

Portanto, observa-se que o período de estágio probatório passou de 2 para 3 anos de efetivo exercício no cargo. Outra alteração importante consiste na obrigatoriedade de avaliação especial de desempenho por comissão constituída para este fim. Segundo Cruz e Abreu (2017, p. 56) “dentro de uma ótica gerencial, a avaliação de desempenho é uma poderosa ferramenta para auxiliar na consecução dos objetivos organizacionais, possibilitando uma gestão de pessoas mais eficientes e menos corruptas”.

Em síntese, considera-se nesta pesquisa que a estabilidade no cargo é de extrema importância para a continuidade 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 corrupção, pois seria capaz de estimular os servidores a terem uma conduta ética, no sentido de ter consciência de probidade, ou seja, uma Administração voltada para o atendimento das necessidades da população, sempre respeitando e valorizando a *res publica*.

Entretanto, avaliar o desempenho humano não é uma tarefa fácil e no caso da avaliação do desempenho docente, tema desta pesquisa, é ainda mais complexa, demandando muita cautela. Dessa maneira, as principais especificidades da avaliação do desempenho docente serão apresentadas a seguir.

## 2.2 A Avaliação do Desempenho Humano: as especificidades da avaliação do desempenho docente

Atualmente, relevando que na Administração Pública Gerencial se destaca o foco nos resultados, a avaliação de desempenho humano no setor público necessita ser abordada em seu contexto mais amplo: o da gestão do desempenho das pessoas nas organizações. Todavia, gerir o desempenho não consiste somente no ato de controlar a atividade prescrita, mas sim, no propósito de aperfeiçoar o serviço público.

Segundo Bergue (2020) a gestão do desempenho não está restrita apenas à dimensão individual, ou seja, a atuação do servidor. É preciso pensar nessa abordagem como elemento de legitimação institucional, a partir da performance, frente à sociedade. Para o autor, existem três tipos de modelos fundamentais de gestão do desempenho:

- Modelo Adaptativo Cordial: consiste em pouco ou nenhuma influência dos gestores no processo de organização e realização do trabalho;
- Modelo Meritocrático: baseia-se em sistemas de hierarquização social e correspondentes premiações baseadas no envolvimento e nos resultados alcançados pelos servidores (promoção, remuneração diferenciada ou outro elemento de diferenciação simbólica);
- Modelo de Desenvolvimento de Pessoas: dá prioridade à busca do desempenho das pessoas e o propósito se orienta para a legitimação institucional (BERGUE, 2020).

No setor público, a estruturação de carreiras é um esforço dispendido pela Área de Recursos Humanos e a avaliação de desempenho, em geral, está atrelada a movimentar dos servidores nessas carreiras.

O mesmo autor conceitua carreira como sendo a ordenação sequencial de cargos especificada por níveis e classes. Dessa maneira, considera-se que “os níveis são gradientes remuneratórios vinculados a um cargo, cuja progressão é, em geral, associada à aquisição de diferenciais no grau de escolaridade e habilitação por parte do servidor” (BERGUE, 2020, p. 263). Ainda segundo Bergue (2020, p. 263), “as classes, de outra parte, correspondem a gradientes remuneratórios vinculados a um cargo, cujo avanço é determinado pelo desempenho do servidor segundo critério de eficiência funcional”.

Dada a devida importância da avaliação de desempenho, no setor público, para movimentação dos servidores na carreira, observa-se que a avaliação especial de desempenho no estágio probatório não tem essa mesma finalidade, uma vez que se trata de requisito básico unicamente para aquisição da estabilidade no cargo.



Sendo o ato de avaliar a emissão de um juízo valorativo, por meio da coleta, análise e apreciação de dados, situações, processos, eventos, pessoas, entre outros, o sucesso da avaliação depende de alguns pressupostos básicos como: O que avaliar? Quem avalia? Como e Quando avaliar? Onde ocorrerá essa avaliação e Por que ela deve ocorrer? Para que avaliar? O que fazer com o resultado da avaliação?

Destarte, a importância da avaliação de desempenho está no fato de desenvolver os recursos humanos da organização. Para Gil (2014) ela torna possível: 1) definir o grau de contribuição de cada colaborador para a organização; 2) identificar os colaboradores que possuem qualificação superior à requerida pelo cargo; 3) identificar em que medida os programas de treinamento estão proporcionando melhorias para o desempenho dos colaboradores; 4) promover o autoconhecimento e o autodesenvolvimento dos colaboradores; 5) obter subsídios para redefinir o perfil requerido para ocupação de cada cargo; 6) obter subsídios para remuneração e promoção e 7) obter subsídios para elaboração de planos de ação de desempenhos insatisfatórios.

Neste sentido, para Bergamini e Beraldo (2010) se a avaliação de desempenho pressupõe crescimento e crescimento supõe entendimento entre as pessoas, ainda que formalmente a responsabilização pela avaliação de desempenho seja atribuída à chefia imediata, pode-se considerar que na verdade ela é responsabilidade de todos na organização.

Observa-se que ao longo do tempo a chefia imediata tem sido considerada a única responsável pela avaliação, porém, para Bergamini e Beraldo (2010) essa crença não possui apoio técnico e nem científico. Os autores evidenciam três métodos para o procedimento de avaliação de pessoas envolvendo a chefia imediata e o avaliado, conforme destaca-se no Quadro 3:

**Quadro 3** – Métodos para Procedimentos de Avaliação de Pessoas nas Organizações

MÉTODO	DEFINIÇÃO	VANTAGENS	DESVANTAGENS
<b>Avaliação Direta</b>	A avaliação é praticada pela chefia imediata	É a chefia imediata quem mais conhece o avaliado;  É a chefia imediata que tem responsabilidade por distribuir as tarefas e cobrar resultados.	A proximidade do avaliador com o avaliado pode influenciar o julgamento da avaliação;  O avaliador pode sentir-se inseguro para emitir julgamento e dar <i>feedback</i> par ao avaliado.
<b>Avaliação Conjunta</b>	A avaliação é praticada pelo avaliador e pelo avaliado	Proporciona oportunidade de troca, esclarecimentos e orientações entre o avaliador e o avaliado;	Pode ocorrer em momentos de sérios atritos entre avaliador e avaliado;
<b>Autoavaliação</b>	Avaliado participa mais ativamente do seu processo de avaliação	Defeitos de avaliação originados pela distorção de percepção podem ser reparados.	Se o avaliado for mais competente que o avaliador, poderá levá-lo a assumir um julgamento que não seja o dele.

**Fonte:** Adaptado de Bergamini e Beraldo (2010).

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 360°, 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).

A avaliação 360° torna o processo de avaliação de desempenho mais confiável por permitir *feedbacks* de fontes variadas, diminuindo os fatores subjetivos que uma avaliação realizada por uma única fonte poderia apresentar. Segundo Marras e Tose (2012) as principais vantagens do modelo 360° são: 1) avaliação mais justa; 2) avaliação proporciona um menor grau de subjetividade no processo e 3) avaliação conta com um grau maior de participação. Sobre às desvantagens, considera-se: 1) avaliação tem um custo mais elevado; 2) avaliação demanda mais tempo para ser administrada e 3) avaliação ocupa profissionais diversos da estrutura organizacional (MARRAS; TOSE, 2012).

Para Rabaglio (2004), na avaliação 360° o avaliador deve procurar receber *feedback* de todos que tenham trabalhado com o avaliado, como: clientes internos e externos, membros da própria equipe, fornecedores internos e externos, entre outros. Ainda segundo a autora, o avaliador necessita ter uma visão sistêmica desta rede, de como se dá a comunicação interna, o clima de cooperação ou competitividade dentro da organização, além de certificar-se de que as pessoas envolvidas na avaliação foram preparadas para realizá-la, no sentido de serem imparcial, éticas, profissionais e sem nenhuma contaminação de problemas pessoais mal resolvidos (RABAGLIO, 2004).

Segundo Marras e Tose (2012) o sucesso da avaliação de desempenho 360° depende da escolha de fatores a serem avaliados, do consenso da avaliação entre os avaliadores, da liderança positiva e da forma de fornecer o *feedback*, passando objetividade, credibilidade e transparência.

Ademais, algumas disfunções perceptivas, também chamados de desvios, podem ocorrer no processo de avaliação de desempenho. Para Bergamini e Beraldo (2010, p. 51) exemplificam-se esses “vícios da avaliação” de acordo com o disposto no Quadro 4 a seguir:

**Quadro 4:** Exemplos de “Vícios da Avaliação”

VÍCIOS	DEFINIÇÃO	EXEMPLO
<b>Subjetivismo</b>	Atribuir ao avaliado qualidades e defeitos que são próprios do observador ou avaliador	Projeção de antipatias e simpatias sem suficientes razões objetivas
<b>Unilateralidade</b>	Valorizar aspectos que apenas o avaliador julga importante	Gostar de quem trabalhe apenas da forma pela qual o próprio avaliador o faria
<b>Tendência central</b>	Não assumir valores extremos por medo de prejudicar os fracos e assumir responsabilidades pelos excelentes	Ninguém é mau, ninguém é ótimo, todos são normalmente bons
<b>Efeito Halo</b>	Constituído pela contaminação de julgamentos quer de um julgamento geral que afete a classificação de cada característica em si, quer pelas contaminações de um prognosticador sobre o outro	Assumir sempre a mesma classificação no decorrer de todas as características
<b>Falta de memória</b>	Ater-se apenas nos últimos acontecimentos, esquecendo-se de fatos significativos que possam ter ocorrido durante todo o espaço de tempo ao qual se refere aquela avaliação	Assumir sempre a mesma classificação no decorrer de todas as características
<b>Supervalorização da avaliação</b>	Acreditar que um simples instrumento de avaliação das diferenças individuais possa corrigir defeitos nas pessoas	O avaliador espera que seus avaliados mudem suas condutas de maneira milagrosa
<b>Desvalorização da avaliação</b>	Acreditar que a avaliação seja um procedimento sem nenhum valor e que em nada possa contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos humanos na empresa	Informações incorretas e incompletas, com falta de orientação posterior
<b>Falta de técnica</b>	Desconhecimento das principais características da avaliação, emitindo julgamentos unicamente através do bom senso	Avaliação que forneçam dados heterogêneos ou dados sem significação relevante e que não possam ser comparados aos demais
<b>Força do hábito</b>	Ocasionalada pela insensibilidade ao apontar variações no desempenho do avaliado com relação a ele mesmo no decorrer dos anos ou com relação aos seus demais colegas	Todos são iguais entre si, não evoluem nem envolvem com o decorrer do tempo
<b>Posições contrárias</b>	Facilmente detectadas através dos boatos sobre a avaliação de desempenho, que, em última análise, representam distorções dos pressupostos básicos e das aplicações práticas objetivadas através do sistema	A avaliação de desempenho foi criada para determinar cortes de pessoal em massa

**Fonte:** Adaptado de Bergamini e Beraldo (2010, p. 51-52).

Destarte, de acordo com Dutra (2014), a evolução dos processos de avaliação nas organizações desemboca em duas instâncias. Na primeira, a avaliação permanece entre o avaliador e o avaliado, e tem como objetivo exclusivo desenvolver a pessoa avaliada. Já na segunda instância, a avaliação ocorre de forma colegiada e possui como objetivo definir diferenciações entre as pessoas. Diferenciações estas que implicam em aumentos salariais, ações para retenção, promoções, movimentações, indicações para processos sucessórios ou posições críticas para demissões. Dessa maneira, os processos colegiados de avaliação de pessoas representam um estágio de amadurecimento dos processos de avaliação, conforme o Quadro 5 ilustra:

**Quadro 5 – Estágios de Amadurecimento dos Processos de Avaliação**

ESTÁGIO	DEFINIÇÃO
1º	A organização não dispõe de um sistema estruturado de avaliação ou possui um sistema desatualizado há bastante tempo, tendo a avaliação como um rito meramente burocrático
2º	A organização cria um sistema estruturado de avaliação levando em consideração sua construção coletiva, ou seja, o pacto entre a liderança do que se deve avaliar e valorizar nas pessoas
3º	O sistema estruturado é revisado a cada ciclo, além disso, o pacto entre a liderança é fortalecido, ocasionando aprimoramentos contínuos
4º	Quando se tem a necessidade de criar duas instâncias de avaliação, haja vista que a avaliação do gestor (utilizada para definir remuneração e oportunidades de ascensão na carreira) pode ser distorcida, no sentido de o gestor receber uma pressão de seus liderados para avaliá-los bem a fim de receberem tais benefícios
5º	O processo colegiado é aprimorado, observando-se uma simplificação dos critérios de avaliação. Entretanto, são introduzidas análises mais complexas que visam a tomada de decisão para uma gestão mais estratégica
6º	A organização possui o processo colegiado como um ritual de gestão consagrado e as principais decisões tomadas sobre as pessoas advém desse processo
7º	O processo de avaliação quase não é mais percebido pelas pessoas, uma vez que se tornou parte do cotidiano da gestão

**Fonte:** Adaptado de Dutra (2014, p. 97).

Em suma, um processo de avaliação de pessoas amadurecido nas instituições é capaz de propiciar um histórico de resultados a cada período. Logo, ao serem registrados esses resultados e a partir do diálogo entre líderes e liderados, acumulam-se insumos para as avaliações colegiadas futuras, além de assegurar para o avaliado seu histórico junto à organização, diminuindo a necessidade de provar constantemente seu valor à organização a cada troca de liderança.

Nesse sentido, segundo Bergamini e Beraldo (2010, p.32) “a eficiência de uma pessoa no desempenho de uma tarefa depende diretamente de uma relação positiva entre essas três variáveis: a maneira de ser ou estilo do indivíduo, a atividade e o ambiente”. Em se tratando da docência, essas variáveis são ainda maiores, pois o sucesso do desempenho dos professores estará atrelado ao sucesso da aprendizagem dos alunos, que por sua vez, poderá ser afetada por fatores internos e externos à sala de aula.

Segundo Paro (2012), não se pode considerar como produto da educação escolar simplesmente a aula – embora, do ponto de vista da troca de mercadorias, seja efetivamente a aula que se remunera quando se contrata educação. A aula, porém, é apenas uma das atividades no processo, por isso avaliar o desempenho de professores é uma tarefa tão complexa.

Quanto à avaliação educacional, Sousa (2000) observa a possibilidade de classificação de suas dimensões a partir do espaço pedagógico que define sua atuação, a saber, avaliação: de sala de aula, institucional, de programas e projetos educativos, de currículo e de sistemas. Ante o exposto, destacam-se ao menos duas apreciações necessárias para a avaliação educacional: na fase inicial do programa educacional e em fase posterior que permita medir a mudança

ocorrida no período avaliado (TYLER, 1983).

De acordo com Libâneo (2018) a avaliação é um termo geral que evidencia um conjunto de ações voltadas para o estudo sistemático de um determinado fenômeno, seja uma situação, um processo, um evento ou uma pessoa. Além disso, o autor ressalta que avaliar visa emitir um juízo valorativo e se dá por meio da coleta de dados, da análise e apreciação valorativa, tendo como base critérios prévios que permitirão a tomada de decisões para novas ações.

Segundo Sant'Anna (1995) a avaliação educacional compreende-se o processo pelo qual busca-se identificar, aferir, investigar e analisar modificações do comportamento e rendimento do aluno, do professor, ou sistema, de maneira que se confirme o êxito ou não da construção do conhecimento que se processou, seja este teórico ou prático.

Para esta pesquisa, a avaliação do desempenho docente está contida na avaliação institucional que, por sua vez, permite a análise da instituição educativa, indicando sua efetividade no cumprimento de sua função social. Todavia, a avaliação de sala de aula, que tem como foco os processos de ensino e de aprendizagem, também visa subsidiar o aperfeiçoamento dessa prática docente (SOUSA, 2000).

De acordo com Libâneo (2018) a avaliação institucional, também chamada de administrativa, tem por finalidade obter dados quantitativos e qualitativos sobre os alunos, os professores, a estrutura organizacional, os recursos físicos e materiais, as práticas de gestão, a produtividade dos cursos e dos professores, entre outros. Dessa maneira, avaliar o desempenho dos professores é assunto relevante e vem ganhando cada vez mais espaço nas discussões acadêmicas. Entretanto, alerta que “é preciso, todavia, enfrentar esse tipo de avaliação de forma decidida, porém, cautelosa. O trabalho de professor não se presta a análises meramente quantitativas, não é uma profissão na qual basta seguir uma sequência de atos automatizados” (LIBÂNEO, 2018, p. 212).

Segundo Tyler (1983, p. 98-99) ao considerar a avaliação de currículos e programas, observa-se que “o processo de avaliação consiste essencialmente em determinar em que medida os objetivos educacionais estão sendo realmente alcançados pelo programa de currículo e do ensino”. Analogamente ao processo de avaliação do desempenho da docência, ressalta-se que também visa, *a priori*, determinar se esses objetivos educacionais estão sendo alcançados, uma vez que indubitavelmente o professor é o fator mais significativo na determinação da produtividade de uma escola e a avaliação de suas características, da qualidade e da eficácia de seu trabalho, intimamente atreladas ao êxito escolar dos alunos e à realização dos objetivos essenciais da escola (LIBÂNEO, 2018, p. 212).

Inúmeras são as preocupações dos formuladores e gestores de políticas públicas para delimitar as competências da docência para o desempenho da profissão. Dentre elas, destaca-se a Resolução CNE/CP nº 2, de 20 de dezembro de 2019, que *define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores para a Educação Básica e institui a Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica (BNC-Formação)*. Esta Resolução é responsável por apresentar competências gerais e específicas para a docência, bem como suas habilidades correspondentes. Ademais, as competências específicas se referem a três dimensões fundamentais: conhecimento profissional, prática profissional e engajamento profissional.

Sendo assim, o Quadro 6 apresenta as competências gerais dos docentes, segundo as Diretrizes, para melhor compreensão da temática:

**Quadro 6 – Competências Gerais Docentes**

<b>COMPETÊNCIAS GERAIS DOCENTES</b>
1. Compreender e utilizar os conhecimentos historicamente construídos para poder ensinar a realidade com engajamento na aprendizagem do estudante e na sua própria aprendizagem colaborando para a construção de uma sociedade livre, justa, democrática e inclusiva.
2. Pesquisar, investigar, refletir, realizar a análise crítica, usar a criatividade e buscar soluções tecnológicas para selecionar, organizar e planejar práticas pedagógicas desafiadoras, coerentes e significativas.
3. Valorizar e incentivar as diversas manifestações artísticas e culturais, tanto locais quanto mundiais, e a participação em práticas diversificadas da produção artístico-cultural para que o estudante possa ampliar seu repertório cultural.
4. Utilizar diferentes linguagens – verbal, corporal, visual, sonora e digital – para se expressar e fazer com que o estudante amplie seu modelo de expressão ao partilhar informações, experiências, ideias e sentimentos em diferentes contextos, produzindo sentidos que levem ao entendimento mútuo.
5. Compreender, utilizar e criar tecnologias digitais de informação e comunicação de forma crítica, significativa, reflexiva e ética nas diversas práticas docentes, como recurso pedagógico e como ferramenta de formação, para comunicar, acessar e disseminar informações, produzir conhecimentos, resolver problemas e potencializar as aprendizagens.
6. Valorizar a formação permanente para o exercício profissional, buscar atualização na sua área e afins, apropriar-se de novos conhecimentos e experiências que lhes possibilitem aperfeiçoamento profissional e eficácia e fazer escolhas alinhadas ao exercício da cidadania, ao seu projeto de vida, com liberdade, autonomia, consciência crítica e responsabilidade.
7. Desenvolver argumentos com base em fatos, dados e informações científicas para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns, que respeitem e promovam os direitos humanos, a consciência socioambiental, o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação ao cuidado de si mesmo, dos outros e do planeta.
8. Conhecer-se, apreciar-se e cuidar de sua saúde física e emocional, compreendendo-se na diversidade humana, reconhecendo suas emoções e as dos outros, com autocrítica e capacidade para lidar com elas, desenvolver o autoconhecimento e o autocuidado nos estudantes.
9. Exercitar a empatia, o diálogo, a resolução de conflitos e a cooperação, fazendo-se respeitar e promovendo o respeito ao outro e aos direitos humanos, com acolhimento e valorização da diversidade de indivíduos e de grupos sociais, seus saberes, identidades, culturas e potencialidades, sem preconceitos de qualquer natureza, para promover ambiente colaborativo nos locais de aprendizagem.
10. Agir e incentivar, pessoal e coletivamente, com autonomia, responsabilidade, flexibilidade, resiliência, a abertura a diferentes opiniões e concepções pedagógicas, tomando decisões com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários, para que o ambiente de aprendizagem possa refletir esses valores.

**Fonte:** Resolução CNE/CP nº 2, de 20 de dezembro de 2019 (BRASIL, 2019).

Observa-se que as competências gerais docentes enfatizam a gestão do conhecimento do profissional para ampliar o repertório cultural de seus alunos, utilizando diferentes linguagens que ocasionem o entendimento mútuo; a realização de análises críticas para uma prática pedagógica mais eficiente; a utilização de tecnologias da informação e da comunicação

que potencialize as aprendizagens; a constante busca pela atualização profissional por parte do professor; a promoção do autodesenvolvimento e do autocuidado dos estudantes; o exercício da empatia e a utilização responsável das diferentes opiniões que reflitam valores no ambiente de aprendizagem. Uma presença das competências socioemocionais fica ressaltada neste momento.

Ademais, apresentam-se, também, as competências específicas dos docentes a partir das três dimensões fundamentais estabelecidas pela Resolução CNE/CP nº 2/2019, conforme o Quadro 7 ilustra:

**Quadro 7 – Competências Específicas das Três Dimensões Fundamentais que Integram e Complementam a Ação Docente**

<b>DIMENSÕES</b>	<b>CONHECIMENTO PROFISSIONAL</b>	<b>PRÁTICA PROFISSIONAL</b>	<b>ENGAJAMENTO PROFISSIONAL</b>
<b>COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS</b>	Dominar os objetos de conhecimento e saber como ensiná-los	Planejar as ações de ensino que resultem em efetivas aprendizagens	Comprometer-se com o próprio desenvolvimento profissional
	Demonstrar conhecimento sobre os estudantes e como eles aprendem	Criar e saber gerir ambientes de aprendizagem	Comprometer-se com a aprendizagem dos estudantes e colocar em prática o princípio de que todos são capazes de aprender
	Reconhecer os contextos de vida dos estudantes	Avaliar o desenvolvimento do educando, a aprendizagem e o ensino	Participar do Projeto Pedagógico da escola e da construção de valores democráticos
	Conhecer a estrutura e a governança dos sistemas educacionais	Conduzir as práticas pedagógicas dos objetos do conhecimento, as competências e as habilidades	Engajar-se, profissionalmente, com as famílias e com a comunidade, visando melhorar o ambiente escolar

**Fonte:** Adaptado de Resolução CNE/CP nº 2, de 20 de dezembro de 2019 (BRASIL, 2019).

Percebe-se sobre as competências específicas da profissão docente que na dimensão do conhecimento profissional, se enfatiza o dominar e demonstrar esse conhecimento adquirido na formação inicial; reconhecer o contexto de vida dos alunos e da estrutura e governança dos sistemas educacionais. Na dimensão da prática profissional, a preocupação se dá no sentido de planejamento da ação docente; criar e gerir corretamente o ambiente de aprendizagem; avaliar o ensino e aprendizado do aluno corretamente; além de conduzir as práticas pedagógicas pautadas no conhecimento, competências e habilidades obtidas durante a formação inicial. Por sua vez, a dimensão do engajamento profissional demonstra a necessidade de o professor estar comprometido com seu próprio desenvolvimento; com a participação no Projeto Pedagógico da Escola e na construção dos valores democráticos, além de engajar-se, profissionalmente, com seu entorno, ou seja, famílias e a própria comunidade.

Outra preocupação dos formuladores e gestores de políticas públicas consiste na delimitação das competências dos docentes adquiridas durante sua a formação continuada. Nesse sentido, a Resolução CNE/CP nº 1, de 27 de outubro de 2020, que *dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Continuada de Professores da Educação Básica e institui a Base Nacional Curricular para a Formação Continuada de Professores de Educação Básica (BNC-Formação Continuada)*, apresenta as competências específicas vinculadas às dimensões do conhecimento, da prática e do engajamento profissional e às suas respectivas áreas, conforme Quadro 8 apresenta:

**Quadro 8 – Competências Específicas Vinculadas às Dimensões do Conhecimento, da Prática e do Engajamento Profissional e às suas Respectivas Áreas**

DIMENSÕES	CONHECIMENTO PROFISSIONAL	PRÁTICA PROFISSIONAL		ENGAJAMENTO PROFISSIONAL
		PEDAGÓGICA	INSTITUCIONAL	
SÍNTESE	Aquisição de conhecimentos específicos de sua área, do ambiente institucional e sociocultural e de autoconhecimento	Prática profissional referente aos aspectos didáticos e pedagógicos	Prática profissional referente a cultura organizacional das instituições de ensino e do contexto sociocultural em que está inserido	Comprometimento com a profissão docente assumindo o pleno exercício de suas atribuições e responsabilidades
COMPETÊNCIAS 1	Área do Conhecimento e de Conteúdo Curricular			
	1.1 Dominar os conteúdos das disciplinas ou áreas de conhecimento em que atua e conhecer sobre a sua lógica curricular	2a.1 Planejar e desenvolver sequências didáticas, recursos e ambientes pedagógicos, de forma a garantir aprendizagem efetiva de todos os alunos	2b.1 Planejar e otimizar a infraestrutura institucional, o currículo e os recursos de ensino-aprendizagem disponíveis	3.1 Fortalecer e comprometer-se com uma cultura de altas expectativas acadêmicas, de sucesso e de eficácia escolar para todos os alunos
COMPETÊNCIAS 2	Área Didática-Pedagógica			
	1.2 Conhecer como planejar o ensino, sabendo como selecionar estratégias, definir objetivos e aplicar avaliações	2a.2 Planejar o ensino, elaborando estratégias, objetivos e avaliações, de forma a garantir a aprendizagem efetiva dos alunos	2b.2 Incentivar a colaboração profissional e interpessoal com o objetivo de materializar objetivamente o direito à educação de todos os alunos	3.2 Demonstrar altas expectativas sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos procurando sempre se aprimorar por meio da investigação e do compartilhamento



COMPETÊNCIAS 3	Área de Ensino e Aprendizagem para todos os Alunos			
	1.3 Conhecer sobre os alunos, suas características e como elas afetam o aprendizado, valendo-se de evidências científicas	2a.3 Viabilizar estratégias de ensino que considerem as características do desenvolvimento e da idade dos alunos e assim, contribuam para uma aprendizagem eficaz	2b.3 Apoiar a avaliação e a alocação de alunos em instituições educacionais, turmas e equipes, dimensionando as necessidades e interagindo com as redes locais de proteção social	3.3 Interagir com alunos, suas famílias e comunidades, como base para construir laços de pertencimento, engajamento acadêmico e colaboração mútua
COMPETÊNCIAS 4	Área sobre o Ambiente Institucional e o Contexto Sociocultural			
	1.4 Conhecer o ambiente institucional e sociocultural do contexto de atuação profissional	2a.4 Utilizar ferramentas pedagógicas que facilitem uma adequada mediação entre os conteúdos, os alunos e as particularidades culturais e sociais dos respectivos contextos de aprendizagem	2b.4 Contribuir para o desenvolvimento da administração geral do ensino, tendo como base as necessidades dos alunos e do contexto institucional, e considerando a legislação e a política regional	3.4 Atuar profissionalmente no seu ambiente institucional, observando e respeitando normas e costumes vigentes em cada contexto e comprometendo-se com as políticas educacionais
COMPETÊNCIAS 5	Área sobre o Desenvolvimento e Responsabilidades Profissionais			
	1.5 Autoconhecer-se para estruturar o desenvolvimento pessoal e profissional	2a.5 Instituir prática de autoavaliação, à luz da aprendizagem de seus alunos, a fim de conscientizar-se de suas próprias necessidades de desenvolvimento profissional	2b.5 Planejar seu desenvolvimento pessoal e sua formação continuada, servindo-se dos sistemas de apoio ao trabalho docente	3.5 Investir no aprendizado constante, atento à sua saúde física e mental, e disposto a ampliar sua cultura geral e seus conhecimentos específicos

**Fonte:** Resolução CNE/CP nº 1, de 27 de outubro de 2020 (BRASIL, 2020).

Destaca-se que as competências apresentadas pela Resolução CNE/CP nº 2/2019 e Resolução CNE/CP nº 1/2020 tratam sobre a formação de professores da Educação Básica. Sobre a formação de professores para atuação especificamente na Educação Profissional e Tecnológica, a Resolução CNE/CP nº1, de 5 de janeiro de 2021, que *define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica* (MEC, 2021) demonstra maior interesse dos formuladores e gestores de políticas públicas da EPT.

A Resolução CNE/CP nº01, de 5 de janeiro de 2021 (MEC, 2021) apresenta 19 dezenove princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica<sup>2</sup> e trata da

<sup>2</sup> Art. 3º São princípios da Educação Profissional e Tecnológica:

I - articulação com o setor produtivo para a construção coerente de itinerários formativos, com vista ao preparo para o exercício das profissões operacionais, técnicas e tecnológicas, na perspectiva da inserção laboral dos estudantes;

II - respeito ao princípio constitucional do pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;

III - respeito aos valores estéticos, políticos e éticos da educação nacional, na perspectiva do pleno

qualificação profissional [incluída a formação inicial], da Educação Profissional Técnica de Nível Médio e de sua estrutura e organização, da Educação Tecnológica de Graduação e Pós-Graduação e de sua estrutura e organização, da prática profissional supervisionada e estágio profissional supervisionado na EPT, da formação continuada, da modalidade da educação a distância, da avaliação de aprendizagem, do aproveitamento de estudos, do reconhecimento de saberes e competências, emissão de certificados e diplomas, da formação docente na EPT (MEC, 2021).

---

desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho;

IV - centralidade do trabalho assumido como princípio educativo e base para a organização curricular, visando à construção de competências profissionais, em seus objetivos, conteúdos e estratégias de ensino e aprendizagem, na perspectiva de sua integração com a ciência, a cultura e a tecnologia;

V - estímulo à adoção da pesquisa como princípio pedagógico presente em um processo formativo voltado para um mundo permanentemente em transformação, integrando saberes cognitivos e socioemocionais, tanto para a produção do conhecimento, da cultura e da tecnologia, quanto para o desenvolvimento do trabalho e da intervenção que promova impacto social;

VI - a tecnologia, enquanto expressão das distintas formas de aplicação das bases científicas, como fio condutor dos saberes essenciais para o desempenho de diferentes funções no setor produtivo;

VII - indissociabilidade entre educação e prática social, bem como entre saberes e fazeres no processo de ensino e aprendizagem, considerando-se a historicidade do conhecimento, valorizando os sujeitos do processo e as metodologias ativas e inovadoras de aprendizagem centradas nos estudantes;

VIII - interdisciplinaridade assegurada no planejamento curricular e na prática pedagógica, visando à superação da fragmentação de conhecimentos e da segmentação e descontextualização curricular;

IX - utilização de estratégias educacionais que permitam a contextualização, a flexibilização e a interdisciplinaridade, favoráveis à compreensão de significados, garantindo a indissociabilidade entre a teoria e a prática profissional em todo o processo de ensino e aprendizagem;

X - articulação com o desenvolvimento socioeconômico e os arranjos produtivos locais;

XI - observância às necessidades específicas das pessoas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA) e altas habilidades ou superdotação, gerando oportunidade de participação plena e efetiva em igualdade de condições no processo educacional e na sociedade;

XII - observância da condição das pessoas em regime de acolhimento ou internação e em regime de privação de liberdade, de maneira que possam ter acesso às ofertas educacionais, para o desenvolvimento de competências profissionais para o trabalho;

XIII - reconhecimento das identidades de gênero e étnico-raciais, assim como dos povos indígenas, quilombolas, populações do campo, imigrantes e itinerantes;

XIV - reconhecimento das diferentes formas de produção, dos processos de trabalho e das culturas a elas subjacentes, requerendo formas de ação diferenciadas;

XV - autonomia e flexibilidade na construção de itinerários formativos profissionais diversificados e atualizados, segundo interesses dos sujeitos, a relevância para o contexto local e as possibilidades de oferta das instituições e redes que oferecem Educação Profissional e Tecnológica, em consonância com seus respectivos projetos pedagógicos;

XVI - identidade dos perfis profissionais de conclusão de curso, que contemplem as competências profissionais requeridas pela natureza do trabalho, pelo desenvolvimento tecnológico e pelas demandas sociais, econômicas e ambientais;

XVII - autonomia da instituição educacional na concepção, elaboração, execução, avaliação e revisão do seu Projeto Político Pedagógico (PPP), construído como instrumento de referência de trabalho da comunidade escolar, respeitadas a legislação e as normas educacionais, estas Diretrizes Curriculares Nacionais e as Diretrizes complementares de cada sistema de ensino;

XVIII - fortalecimento das estratégias de colaboração entre os ofertantes de Educação Profissional e Tecnológica, visando ao maior alcance e à efetividade dos processos de ensino-aprendizagem, contribuindo para a empregabilidade dos egressos; e

XIX - promoção da inovação em todas as suas vertentes, especialmente a tecnológica, a social e a de processos, de maneira incremental e operativa (MEC, 2021, sn.).

Nota-se que a avaliação do desempenho dos docentes atuantes na Educação Profissional e Tecnológica deve considerar algumas especificidades não só da profissão de professor, mas também as peculiaridades do exercício profissional na EPT. Além disso, Gatti (2011; 2014) evidencia que a avaliação docente não pode se embasar apenas pela racionalidade de testes, escalas, categorias ou roteiros pré-estabelecidos. Sendo assim, a autora apresenta algumas contribuições para tornar a avaliação de professor mais interativa, participativa e capaz de proporcionar o crescimento profissional e pessoal dos docentes, com aplicações no contexto específico da EPT:

1. Preparação adequada dos sistemas, nos diferentes níveis gestores e das escolas e suas equipes.
2. Formação de lideranças expressivas que possam dar ao processo um sentido adequado, não ameaçador, mas sim pedagógico.
3. Criação de um clima de sinceridade.
4. Formação dos avaliadores, tanto em conhecimentos sobre avaliação e seus meios e processos, seus limites e percalços como em competência para criar afinidades e clima compreensivo.
5. Propiciar a criação de clima de abertura para aspectos problemáticos.
6. Criar condições para saber lidar com o sucesso e os percalços.
7. Criar condições para que o processo avaliativo seja assumido como próprio, independentemente de pressão externa excessiva.
8. Criar condições para que ações sejam desenvolvidas com base no processo avaliativo, na direção de prover melhorias evidenciadas como importantes para a vida profissional do professor.
9. Levar em conta diferenças locais, regionais, culturas.
10. Garantir a continuidade dos processos avaliativos, em ciclos, ou etapas, e o suporte para iniciativas formativas decorrentes de inferências a partir da avaliação procedida.
11. Nunca deixar o processo avaliativo sem sequência de apoio e suporte às mudanças de consenso entre os participantes (GATTI, 2014, p. 381).

Em suma, avaliar o desempenho dos professores da Educação Profissional e Tecnológica é uma tarefa complexa. A seguir serão apresentadas as especificidades da carreira de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico atuantes nos Institutos Federais ofertantes da EPT na Rede Federal de Ensino, bem como o processo de estágio probatório desses profissionais.

### 2.3 A carreira de professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e o estágio probatório docente nos Institutos Federais

Tendo em vista que, no âmbito da Administração Pública, um plano de carreira pode abranger várias delas, faz-se necessário conhecer a evolução dos planos de Carreiras de Educação Profissional Federal até chegar-se na carreira de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico [EBTT] como a conhecemos hoje:

**Quadro 9** – Nomenclatura das Carreiras da Educação Profissional Federal

ANO	PLANO DE CARREIRA	ANO	CARREIRA
1970	Plano de Classificação de Cargos do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais – Grupo Magistério do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais (Lei nº 5.645/1970)	1974	Categoria Funcional do Professor de Ensino de 1º e 2º graus
		1981	Carreira do Magistério de 1º e 2º Graus do Serviço Público Civil, da União e das Autarquias Federais
1987	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE (Lei nº 7.596/1987)	1987	Carreira do Magistério de 1º e 2º Graus
		2006	
2008	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (Lei nº 11.784/2008)	2008	Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
		2012	

**Fonte:** Adaptado de Dominik (2017, p. 16).

Uma especificidade a ser destacada consiste no fato de a carreira já ter sido de Professor de Ensino 1º e 2º graus, ou seja, foi um longo caminho percorrido para que hoje se reconheça a equiparação dos professores de EBTT com os integrantes da Carreira do Magistério Superior nos IF. Quanto às atividades docentes, aquelas que correspondem às atribuições e atividades dos professores, determinadas pela carreira docente, são apresentadas por Dominik (2017) conforme Quadro 10 a seguir:

**Quadro 10** – Principais Focos das Atividades Docentes nas Carreiras Anteriores

ANO	ATIVIDADES DOCENTES	LEGISLAÇÃO
1974	Aulas; estudos ou atividades; orientação discente	Art. 2º do Dec. nº 74.786/1974
1981	Preparação e ministração de aula, orientação de alunos e atividades de gestão escolar (coordenação de curso, área ou disciplina; direção, assessoramento e assistência)	Art. 1º do Dec. nº 85.712/1981
1987	Atividades relacionadas ao ensino, pesquisa, extensão e gestão (direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência)	Art. 4º do Dec. nº 94.664/1987
2006		
2008	Atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, extensão e gestão (direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência).	Art. 111 da Lei nº 11.784/2008

**Fonte:** Adaptado de Dominik (2017).

Nota-se que em 1981 as atividades docentes ainda eram baseadas em ensino e gestão escolar. Com o passar dos anos, as atividades de pesquisa e extensão foram ganhando espaço e atualmente os professores já possuem dentre suas atribuições a participação em atividades de representação: colegiados, comissões especiais, sindicais, entre as possíveis. Todavia, Dominik (2017) conclui que as atividades de ensino são de caráter obrigatório e possuem um mínimo a ser observado. Já as demais atividades podem ser tratadas como complementares.

Conforme apresentado anteriormente, a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 41, § 4º, deixa clara a condição: 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), a saber:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

§ 1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese

de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento. (BRASIL, 1990, sn.).

Sendo assim, observa-se que a Lei nº 8.112/1990 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 suspensão do período de estágio probatório ocorreria por: 1) Licenças - por motivo de doença em pessoa da família; por motivo de afastamento do cônjuge; para o serviço militar e 2) Afastamentos - para Exercício de Mandato Eletivo; para Estudo ou Missão no Exterior (BRASIL, 1988).

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, a 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 os critérios de: (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 a 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 instituídos pela IFE; e (vi) avaliação pelos discentes, em conformidade com normatização própria da IFE (BRASIL, 2012).

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 11:

**Quadro 11** – Fatores a Serem Considerados na Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório Docente

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 algumas inquietações por parte dos formuladores de políticas públicas no que se refere à Avaliação de Desempenho dos servidores públicos junto à Administração Pública dos IF, 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). Entretanto, na redação atual não há previsão de abrangência para a avaliação especial de desempenho durante o período de estágio probatório.

A seguir, destacam-se os procedimentos metodológicos e os locais de pesquisa, que nos permitem avançar sobre a compreensão dos processos de avaliação docente nos IF.

## **CAPÍTULO 3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE PESQUISA**

Este capítulo consiste em apresentar os procedimentos metodológicos, detalhando o tipo de pesquisa e sua abordagem, a forma de coleta e tratamento dos dados, a caracterização geral e específica do local de estudo, entre outros aspectos da investigação. Tais estratégias de pesquisa permitem um aprofundamento nos processos de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório nos 38 Institutos Federais, ofertantes da Educação Profissional e Tecnológica na rede pública do Brasil.

Quanto ao perfil da pesquisa, deriva-se 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 pela autora 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 EPT<sup>3</sup>.

### **3.1 Procedimentos Metodológicos**

Na primeira delimitação da investigação, adotou-se uma pesquisa documental de natureza descritiva (GIL, 2002), com abordagem qualitativa, sobre as normatizações e processos prescritos aos Institutos Federais, em fontes documentais grupais (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Segundo Godoy (1995) a pesquisa qualitativa não consiste em apenas enumerar ou medir os eventos estudados. Além disso, ela não emprega instrumental estatístico complexo na análise dos dados. Sendo assim, à medida em que o estudo se desenvolve, vão surgindo outras questões ou focos de interesses amplos.

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

---

<sup>3</sup> 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.



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, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras dos Cargos de Magistério do Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - 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 no site buscador “google.com” para as respectivas palavras: ‘estágio probatório docente’, ‘instituto federal’, e depois, buscou-se a documentação pertinente nos sites institucionais de cada IF.

A pesquisa no site de cada IF 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’, as devidas normatizações. Em segundo momento, analisou-se os resultados apresentados com a finalidade de conhecer os documentos norteadores do processo de avaliação no período probatório de cada instituição. Nos casos em que a busca não trazia resultados suficientes para esta pesquisa, optou-se por acessar o local específico no próprio site institucional destinado à Gestão de Pessoas. Em seguida, procurou-se em local do site institucional reservado ao tema, a publicidade das resoluções aprovadas pelo órgão máximo de cada IF, o Conselho Superior [CONSUP]. Dessa maneira, escaneou-se, ano a ano e mês a mês, cada uma das resoluções disponíveis em transparência, selecionando apenas as resoluções de normatização do processo de avaliação da docência em estágio probatório. 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 transparência, e 18 IF não possuíam os formulários de avaliação disponibilizadas em transparência, efetuou-se então, nos meses de janeiro e fevereiro de 2022, o registro de manifestações, uma a uma, junto a Plataforma Integrada de Ouvidora 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 melhor compreensão de como as normatizações de cada Instituto Federal foram coletadas para análise desta pesquisa, elaborou-se o Quadro 12:

**Quadro 12:** Forma de Coleta das Normatizações dos Institutos Federais Pesquisados

INSTITUTO FEDERAL	COMO A NORMATIZAÇÃO FOI ENCONTRADA
Acre	Buscador dentro do site institucional
Alagoas	Não possui normatização
Amapá	Buscador dentro do site institucional
Amazonas	Site buscador “google.com”
Bahia	Não possui normatização
Baiano	Recebido no formato PDF, via Manifestação [fala.br]
Brasília	Site buscador “google.com”
Catarinense	Site buscador “google.com”
Ceará	Não possui normatização
Espírito Santo	Site buscador “google.com”
Farroupilha	Não possui normatização
Fluminense	Não possui normatização
Goiano	Não possui normatização
Goiás	Site institucional na área de Gestão de Pessoas ou do CONSUP
Maranhão	Site buscador “google.com”
Mato Grosso	Site institucional na área de Gestão de Pessoas ou do CONSUP
Mato Grosso do Sul	Site institucional na área de Gestão de Pessoas ou do CONSUP
Minas Gerais	Site buscador “google.com”
Norte de Minas	Não possui normatização
Pará	Não possui normatização
Paraíba	Não possui normatização
Paraná	Site buscador “google.com”
Pernambuco	Site buscador “google.com”
Piauí	Site buscador “google.com”
Rio de Janeiro	Não possui normatização
Rio Grande do Norte	Recebido no formato PDF, via Manifestação [fala.br]
Rio Grande do Sul	Site buscador “google.com”
Rondônia	Buscador dentro do site institucional
Roraima	Não possui normatização
Santa Catarina	Site buscador “google.com”
São Paulo	Site buscador “google.com”
Sergipe	Site institucional na área de Gestão de Pessoas ou do CONSUP
Sertão Pernambucano	Não possui normatização
Sudeste de Minas	Recebido no formato PDF, via Manifestação [fala.br]
Sul de Minas	Site institucional na área de Gestão de Pessoas ou do CONSUP
Sul-rio-grandense	Não possui normatização
Tocantins	Não possui normatização
Triângulo Mineiro	Site buscador “google.com”

**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Em uma busca mais minuciosa, na área de cada *website* reservada para assuntos relativos à Gestão de Pessoas ou no local de publicização das Resoluções aprovadas pelo Conselho Superior, foram encontradas as normatizações dos IF: de Sergipe; Mato Grosso do Sul; Goiás; Mato Grosso e Sul de Minas Gerais.

Para a análise dos dados e a partir da observação de questões envolvendo a ética de pesquisa, no sentido de preservar a identificação de cada instituição de Ensino, enovelamos os resultados, utilizando as letras do alfabeto aleatórias para os Institutos, preservando-os. Uma vez que o número de Institutos Federais ultrapassa o número de letras do alfabeto, optou-se por agrupar os IF conforme as 5 (cinco) regiões do Brasil, sendo: 1 - Norte; 2 - Nordeste; 3 - Centro-

Oeste; 4 - Sudeste e 5 – Sul. Feito isto, posteriormente atribuiu-se uma letra do alfabeto para cada instituição, aleatoriamente.

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 IF por região, não sendo relevante as quantidades de campi, de alunos, de docentes, entre outros.

Para melhor visualização dos Institutos Federais que pertencem a cada região do Brasil, elaborou-se o Quadro 13 com as respectivas instituições ordenadas alfabeticamente, a saber:

**Quadro 13** – Institutos Federais por Região do Brasil

REGIÃO	INSTITUTO FEDERAL
1 NORTE	ACRE AMAPÁ AMAZONAS PARÁ RONDONIA RORAIMA TOCANTINS
2 NORDESTE	ALAGOAS BAHIA CEARÁ MARANHÃO PARAÍBA PERNAMBUCO PIAUÍ RIO GRANDE DO NORTE SERGIPE SERTÃO PERNAMBUCANO BAIANO
3 CENTRO-OESTE	BRASÍLIA GOIANO GOIÁS MATO GROSSO MATO GROSSO DO SUL
4 SUDESTE	ESPÍRITO SANTO FLUMINENSE MINAS GERAIS NORTE DE MINAS RIO DE JANEIRO SÃO PAULO SUDESTE DE MINAS SUL DE MINAS TRIÂNGULO MINEIRO
5 SUL	CATARINENSE FARROUPILHA PARANÁ RIO GRANDE DO SUL SANTA CATARINA SUL RIOGRANDENSE

**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Ademais, evidencia-se que, quanto à caracterização do local e amostragem de estudo, 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.

### **3.2. Caracterização geral da Rede Federal de Ensino: os Institutos Federais**

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica foi criada em 2008, pela Lei nº 11.892. Em 2021, possuía 656 unidades de ensino, ofertou 11.006 cursos e registrou 1.523.346 matrículas (PNP, 2022). Ademais, compõem a Rede Federal de Ensino as seguintes instituições (BRASIL, 2008b):

- I - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – Institutos Federais;
- II - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR;
- III - Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET-RJ e de Minas Gerais – CEFET-MG;
- IV - Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais;
- V - Colégio Pedro II (BRASIL, 2008b, sn.).

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 probatório, observa-se que em 2021 os IF contavam com 602 unidades de ensino, ofertavam 10.305 cursos e possuíam 1.426.920 matrículas registradas. Além disso, apresentou-se, no mesmo ano o total de 41.728 professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico efetivos (PNP, 2022).

Segundo o MEC (2010) o foco dos Institutos Federais consiste na justiça social, na equidade, na competitividade econômica e na geração de novas tecnologias. Além disso, à essas Instituições é cabível responder, de forma ágil e eficaz, às crescentes demandas por formação profissional, pela difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos, bem como aos arranjos produtivos locais.

Na criação dos Institutos Federais, pela Lei nº 11.892/2008, destaca-se a quantidade de 38 instituições espalhadas por todo o país, por conseguinte, percebe-se que há estados brasileiros que possuem mais de um IF em seu território, conforme é possível observar no Quadro 14 a seguir:

**Quadro 14:** Institutos Federais por Estados Brasileiros

Nº	Sigla	Nomenclatura	Estado
01	IFAC	Instituto Federal do Acre	Acre
02	IFAL	Instituto Federal de Alagoas	Alagoas
03	IFAP	Instituto Federal do Amapá	Amapá
04	IFAM	Instituto Federal do Amazonas	Amazonas
05	IFBA	Instituto Federal da Bahia	Bahia
06	IF Baiano	Instituto Federal Baiano	Bahia
07	IFB	Instituto Federal de Brasília	Distrito Federal
08	IFC	Instituto Federal do Ceará	Ceará
09	IFES	Instituto Federal do Espírito Santo	Espírito Santo
10	IFG	Instituto Federal de Goiás	Goiás
11	IF Goiano	Instituto Federal Goiano	Goiás
12	IFMA	Instituto Federal do Maranhão	Maranhão
13	IFMG	Instituto Federal de Minas Gerais	Minas Gerais
14	IFNMG	Instituto Federal do Norte de Minas Gerais	Minas Gerais
15	IF Sudeste de MG	Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais	Minas Gerais
16	IFSULDEMINAS	Instituto Federal do Sul de Minas Gerais	Minas Gerais
17	IFTM	Instituto Federal do Triângulo Mineiro	Minas Gerais
18	IFMT	Instituto Federal do Mato Grosso	Mato Grosso
19	IFMS	Instituto Federal do Mato Grosso do Sul	Mato Grosso do Sul
20	IFPA	Instituto Federal do Pará	Pará
21	IFPB	Instituto Federal da Paraíba	Paraíba
22	IFPE	Instituto Federal do Pernambuco	Pernambuco
23	IF Sertão-PE	Instituto Federal do Sertão Pernambucano	Pernambuco
24	IFPI	Instituto Federal do Piauí	Piauí
25	IFPR	Instituto Federal do Paraná	Paraná
26	IFRJ	Instituto Federal do Rio de Janeiro	Rio de Janeiro
27	IFF	Instituto Federal Fluminense	Rio de Janeiro
28	IFRN	Instituto Federal do Rio Grande do Norte	Rio Grande do Norte
29	IFRS	Instituto Federal do Rio Grande do Sul	Rio Grande do Sul
30	IF Farroupilha	Instituto Federal Farroupilha	Rio Grande do Sul
31	IF Sul-rio-grandense	Instituto Federal Sul-rio-grandense	Rio Grande do Sul
32	IFRO	Instituto Federal de Rondônia	Rondônia
33	IFRR	Instituto Federal de Roraima	Roraima
34	IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina	Santa Catarina
35	IFC	Instituto Federal Catarinense	Santa Catarina
36	IFSP	Instituto Federal de São Paulo	São Paulo
37	IFS	Instituto Federal de Sergipe	Sergipe
38	IFTO	Instituto Federal de Tocantins	Tocantins

**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Tendo em vista todo o arcabouço histórico apresentado nesse estudo, evidencia-se uma série de transformações sofridas pelas instituições integrantes da Educação Profissional e Tecnológica na Rede Federal de Ensino. Nesse sentido, é de grande relevância o estudo das principais especificidades dos Institutos Federais na atualidade.

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, 2008b). Sendo autarquias federais de ensino, os Institutos Federais possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira,

didático-pedagógica e disciplinar. Além disso, consideram-se os IF equiparados às Universidades Federais, quanto ao efeito das disposições que regem sua regulação, avaliação e supervisão (BRASIL, 2008b).

Outro aspecto de destaque consiste na exigência legal, trazida pela Lei nº 11.892/2008, do desenvolvimento da ação acadêmica dos Institutos Federais, uma vez que há a determinação de obrigatoriedade de garantir o mínimo de 50% de suas vagas para atender à educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente ofertada na forma de cursos integrados; e 20% de suas vagas para atender à oferta dos cursos de licenciatura, sobretudo nas áreas de ciências e matemática (BRASIL, 2008b).

Ainda conforme o Artigo 6º da Lei nº 11.892/2008, os Institutos Federais possuem por finalidade e características:

- I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
- II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infra-estrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;
- IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;
- V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;
- VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;
- VII - desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;
- VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;
- IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente (BRASIL, 2008b, sn.).

Sendo assim, as principais finalidades e características dos Institutos Federais consistem em ofertar EPT em todos os seus níveis e modalidades de ensino, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional; desenvolver a EPT como processo

educativo para atender as demandas sociais e peculiaridades regionais; promover a integração e verticalização da Educação Básica à Educação Profissional e Educação Superior; oferecer capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino; desenvolver programas de extensão e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico; além de promover tecnologias sociais com foco na preservação do meio ambiente.

Em síntese, os IF possuem em seu DNA elementos singulares de definição identitária, uma vez que assumem um papel representativo por serem uma verdadeira incubadora de políticas sociais, haja visto que são capazes de construir uma rede de saberes envolvendo cultura, trabalho, ciência e tecnologia em prol da sociedade (MEC, 2010).

Na observação dos objetivos dos Institutos Federais trazidos pela Lei que os criou, se destacam:

- I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
- IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;
- V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e
- VI - ministrar em nível de educação superior:
  - a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;
  - b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;
  - c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;
  - d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e
  - e) cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica. (BRASIL, 2008b, sn.).

Percebe-se que os professores de EBTT possuem um campo de atuação bem

diversificado dentro da instituição, fato este que corrobora para a relevância de uma política de gestão e avaliação do desempenho docente eficiente, eficaz e atualizada, que permita a visualização desta ação docente para substanciar as tomadas de decisões, no sentido de impactar positivamente o alcance dos objetivos institucionais e, por consequência, aprimorar os processos de ensino e os resultados de aprendizagem nos Institutos Federais.

Sendo assim, o próximo capítulo apresentará os resultados e os produtos desta dissertação, com base neste percurso metodológico adotado.



## **CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS**

Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados desta pesquisa, partindo da observação das normatizações do processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório nos 38 Institutos Federais, pertencentes à Rede Federal de Ensino.

Nesse sentido, para a análise dos dados foram consideradas algumas questões norteadoras para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório. Além disso, apresentou-se gráficos que evidenciam, dentre os IF que possuem documentos normatizadores, os que possuem Comissão Avaliadora; os que atendem aos fatores de avaliação determinados pela legislação vigente e quais possuem avaliação do docente realizada pelo discente, ao que se seguirão as sínteses e diretrizes obtidas.

### **4.1. Análise dos Dados**

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 as Instituições 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, que determina fatores de avaliação específicos para os professores, além dos trazidos pela Lei nº 8.112/1990.

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. Sendo assim, observou-se dentre as Instituições que possuíam regulamentação quais abordavam tais prerrogativas. Além disso, apontou-se os tipos de formulários utilizados por cada instituição de Ensino e se estes eram: ‘fechado’, ‘aberto’ ou ‘misto’.

Por fim, deu-se destaque às Instituições que responderam ao contato, 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, elaborou-se o Quadro 15, que permite conhecer se os IF analisados possuem 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 - Lei nº 12.772/2012. Além disso, o Quadro 15 permite observar 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 15** – Levantamento de Normatizações de Avaliação de Desempenho Docente em Estágio Probatório nos 38 [trinta e oito] Institutos Federais

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	<b>SIM</b>	-	<b>2019</b>	<b>SIM</b>	<b>Fechado</b>	-	-
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
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	SIM	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	<b>SIM</b>	-	<b>2014</b>	<b>SIM</b>	<b>Fechado</b>	-	<b>Avaliação do Discente articulada com a CPA</b>
5A	SIM	2009	-	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
5B	<b>SIM</b>	-	<b>2017</b>	<b>SIM</b>	<b>Misto</b>	-	<b>Avaliação do Discente articulada com a CPA</b>
5C	<b>SIM</b>	-	<b>2021</b>	<b>SIM</b>	<b>Fechado</b>	-	<b>Comissão aplica Avaliação do Discente</b>
5D	NÃO	-	-	NÃO	-	-	-
5E	SIM	2011	-	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
5F	NÃO	-	-	NÃO	-	-	-

Fonte: Elaborado pela Autora (2022).

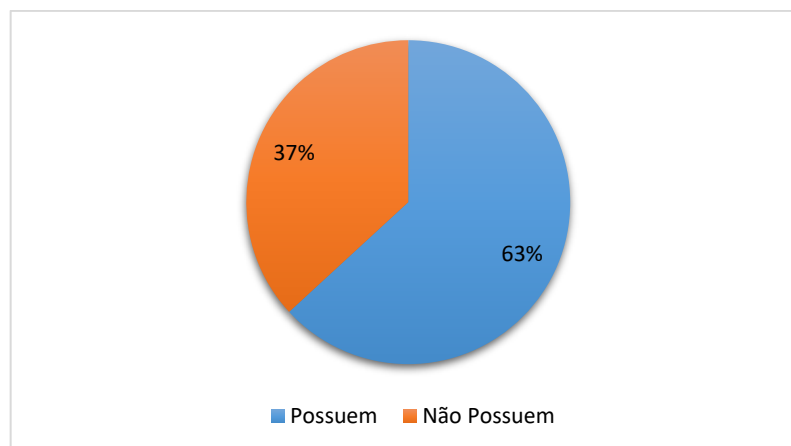
Conforme o Quadro 15, possuem intenção de atualização/criação de normatização para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em período probatório os IF: 1B; 2C; 2D; 2E; 2F; 2K; 4B, 4D e 4H.

Observamos, também, que 7 IF possuem apenas os formulários de avaliação: 1D; 2E; 2F; 3B; 4D; 4G e 4H. Além disso, 2 IF preveem a avaliação do docente realizada pelo discente a partir da articulação com a Comissão Própria de Avaliação [CPA] e que 2 IF possuem Comissão criada e designada para construção de um novo documento norteador do processo de gestão e avaliação docente durante o período probatório: 2D e 2K.

Por fim, selecionamos 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, inclusive avaliação do docente pelo discente: 2G, 4I, 5B e 5C.

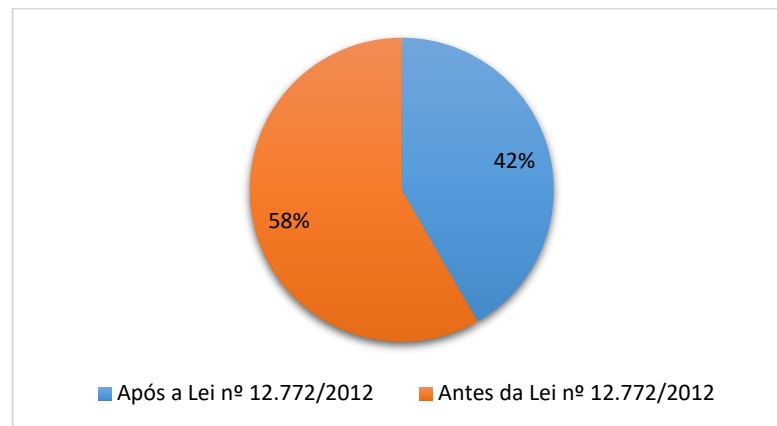
Evidencia-se que a totalidade de Institutos Federais objeto da pesquisa consiste em 38 IF, dentre os quais 24 possuem documentos normatizadores para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório e 14 instituições não possuem:

**Gráfico 1** – Porcentagem de Institutos Federais que Possuem Normatizações



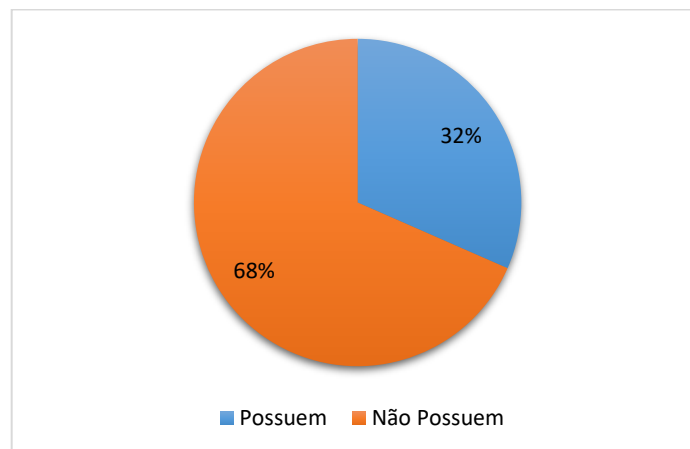
**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Entre os 24 Institutos Federais que possuem normatização regulamentadora para a avaliação especial de desempenho docente em período probatório, 58%, estão desatualizados em relação às normas mais recentes:

**Gráfico 2** – Porcentagem de Normatizações Anteriores e Posteriores à Lei nº 12.772/2012

**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Observou, também, que do total de 38 Institutos Federais, somente 12 realizam a avaliação do docente pelo discente:

**Gráfico 3** – Porcentagem de Institutos Federais que Possuem Avaliação do Docente pelo Discente

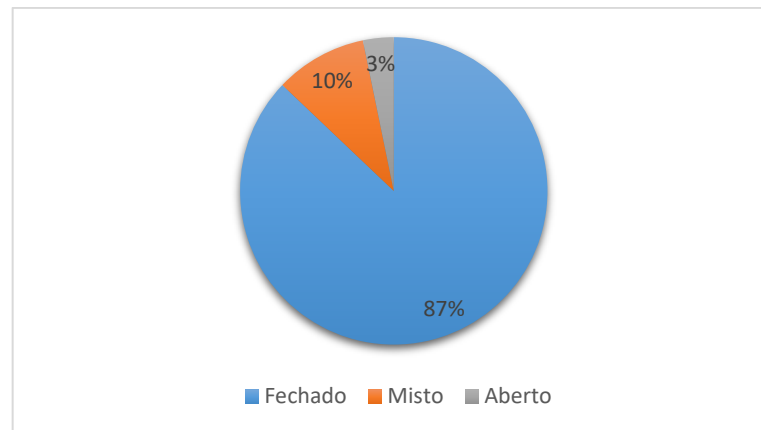
**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Entre os IF 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: Constituição Federal de 1988; Lei nº 8.112/1990 e Lei nº 12.772/2012.

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 de formulários fechados, estruturados a partir de assertivas com as devidas pontuações correspondentes, que ao final resultam em uma média capaz de 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%, que corresponde a 1 Instituto Federal, adotou formulário aberto, possuindo somente o espaço para a escrita de texto livre, sem questões fechadas:

**Gráfico 4** – Tipos de Formulários de Avaliação de Estágio Probatório nos Institutos Federais



**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

Destaque para o fato de que, entre 38 IF observados, os documentos normatizadores do processo de gestão e avaliação de desempenho docente durante o período de estágio probatório de apenas 4 foram considerados para análise mais aprofundada desta pesquisa, por possuírem seus processos atualizados de acordo com as legislações consideradas neste estudo: Constituição Federal de 1988; Lei nº 8.112/1990 e Lei nº 12.772/2012, são elas: 2G; 4I; 5B e 5C. Optou-se por identificar, como um reconhecimento ao trabalho desenvolvido até o momento que estes correspondem, respectivamente, ao Instituto Federal de Sergipe; Instituto Federal do Triângulo Mineiro; Instituto Federal do Rio Grande do Sul e Instituto Federal Catarinense.

Ademais, para uma análise mais aprofundada das normatizações das 4 instituições objetos deste estudo, elaborou-se o Quadro 16, 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 IF:

**Quadro 16:** Análise da Normatizações de Gestão e Avaliação de Desempenho Docente durante o Estágio Probatório nos Institutos Federais de Sergipe, do Triângulo Mineiro; do Rio Grande do Sul e Catarinense

<b>2G – INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE</b>		
<b>Resolução do Conselho Superior</b>		
<b>Normatização apenas para os Docentes</b>		
<b>ITENS</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>DETALHAMENTO</b>
CAPÍTULO I	Da Conceituação, Fundamentação Legal e Objetivos	Fatores de Avaliação.
CAPÍTULO II	Dos Instrumentos de Avaliação e Indicadores de Desempenho	Formulário de Avaliação (Anexo I); Plano Individual de Trabalho (PIT); Relatório Individual de Trabalho (RIT); Formulário de Avaliação (Anexo II); Comprovante de Participação nas Atividades do PRD;
CAPÍTULO III	Das Competências	CAD (3 docentes estáveis); Autoridade máxima do IF; PROGEP; Direção Geral do Campus; Chefia Imediata; Avaliado.
CAPÍTULO IV	Dos Procedimentos	3 Etapas: 1ª: (1º ao 10º mês); 2ª (11º ao 20º mês); 3ª: (21º ao 32º mês).
CAPÍTULO V	Do Resultado	Cada Etapa: média aritmética simples dos fatores; Resultado Final: média aritmética simples das notas nas 3 etapas de avaliação; Aprovação: média igual ou superior a 3; Reprovação: média inferior a 3.
CAPÍTULO VI	Da Homologação	Direito ao contraditório e ampla defesa 4 meses antes da homologação.
CAPÍTULO VII	Dos Recursos	Prazo de 10 dias, contados a partir da ciência da decisão, para o avaliado entrar com recurso; Definição das Instâncias Recursais; Prazo máximo de 30 dias para resposta do recurso.
CAPÍTULO VIII	Disposições Gerais e Transitórias	Licenças e Afastamentos permitidos durante o Estágio Probatório; Suspensão do Estágio Probatório; Permissão de exercício de Cargos e funções durante o Estágio Probatório; Comissão Especial de Avaliação de Desempenho para realização da avaliação convalidativa.
ANEXO I	Formulário de Avaliação – Chefe Imediato e 2 Pares do Avaliado	
ANEXO II	Formulário Da Avaliação – Discentes	Duas turmas (1 indicada pelo avaliado e outra escolhida pela Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD).
ANEXO III	Relatório Parcial (Comissão)	
ANEXO IV	Fluxo do Processo	
ANEXO V	Relatório Final (ARH)	
ANEXO IV	Relatório de Convalidação (Comissão)	
OBS: Para docentes em Afastamento Remunerado para Pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> , serão utilizados relatórios circunstanciados e apresentados pelo docente ao IF por conta do afastamento; essa avaliação será realizada somente pela CAD e o docente só poderá se afastar se ministrar aula pelo menos 1 semestre letivo durante o estágio		

probatório.		
<b>4I – INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO</b>		
<b>Resolução do Conselho Superior</b>		
<b>Normatização apenas para os Docentes</b>		
ITENS	TÍTULO	DETALHAMENTO
CAPÍTULO I	Da Finalidade	
CAPÍTULO II	Das Disposições Iniciais	Fatores de Avaliação.
CAPÍTULO III	Dos Instrumentos de Avaliação	Plano Individual de Trabalho Docente; Relatório de Atividades; Participação em Atividades de Aperfeiçoamento didático-pedagógico; Autoavaliação; Avaliação Discente; Avaliação das Chefias.
CAPÍTULO IV	Do Início e da Apuração do Estágio Probatório	Início até 30 dias após início do exercício; Duração de 36 meses.
CAPÍTULO V	Da Comissão de Assessoramento da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CA-CPPD)	
CAPÍTULO VI	Das Avaliações	3 Etapas: 1ª – até o 10º mês; 2ª – até o 20º mês; 3ª – até o 30º mês.
CAPÍTULO VII	Dos Resultados	Aprovação se desempenho igual ou superior a 70%.
CAPÍTULO VIII	Dos Recursos	30 dias após ciência do Resultado Final; CA-CPPD terá o prazo de 30 dias para responder; A partir do parecer da CA-CPPD o Reitor irá validar a avaliação ou não; Após validação ou não do Reitor, a Reitoria arquiva o recurso com o processo e toma as medidas administrativas cabíveis.
CAPÍTULO IX	Das Disposições Gerais e Transitórias	Responsabilidade do Avaliado observar os prazos para encaminhamento de documentação exigida; A CA-CPPD deverá dar ciência ao interessado das decisões tomadas no prazo de 5 dias a partir da data dela; Casos em que o afastamento do cargo é permitido durante o Estágio Probatório; Casos de suspensão do Estágio Probatório por motivo de licenças e afastamentos; Permissão para participar de treinamentos durante o Estágio Probatório; Permissão para exercício de cargos ou funções de direção, chefia ou assessoramento durante o Estágio Probatório.
ANEXO I	Fluxograma do Processo de Avaliação de Desempenho de Servidores Docentes em Estágio Probatório	
ANEXO II	Ficha de Identificação	
ANEXO III	Orientações para Composição dos Processos	
ANEXO IV	Formulário de Avaliação	
ANEXO V	Síntese do Resultado	
ANEXO VI	Parecer Final	
OBS: A Resolução cita que será realizada a avaliação de desempenho do docente pelo discente em articulação com a Comissão Própria de Avaliação do IFTM, porém não detalha os procedimentos a serem adotados.		
<b>5B – INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL</b>		



<b>Resolução do Conselho Superior</b>		
<b>Normatização para os Docentes e para os Técnicos Administrativos</b>		
<b>ITENS</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>DETALHAMENTO</b>
CAPÍTULO I	Objetivos e Diretrizes	
CAPÍTULO II	Características Legais	Licenças, Afastamentos e Suspensão durante o Estágio Probatório; Permissão de exercício de Cargos e funções durante o Estágio Probatório.
CAPÍTULO III	Critérios de Avaliação Seção I – Servidores em Geral; Seção II – Servidores Docentes.	
CAPÍTULO IV	Servidores com Necessidades Específicas;	
CAPÍTULO V	Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório	Composta por servidores estáveis e da mesma carreira do servidor avaliado; No caso de o servidor avaliado ser docente, a comissão será composta por: Um representante da unidade de exercício do servidor - o próprio diretor do campus ou alguém indicado por este; Um representante do colegiado do curso no qual o servidor ministra o maior número de aulas – o coordenador de curso ou alguém indicado por este; e Um representante indicado pelo próprio servidor avaliado, da mesma unidade de exercício; Não poderá participar da Comissão de Avaliação, cônjuge, companheiro ou parente do avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau; A qualquer momento, a Comissão poderá solicitar assessoramento da CIS ou CPPD, em questões relativas ao processo de avaliação ou à equipe multiprofissional de saúde.
CAPÍTULO VI	Início do Processo e Períodos de Avaliação	30 dias, após entrada em exercício, para abertura do processo de Estágio Probatório; Prazo de 15 dias para os responsáveis indicar os nomes para comissão de avaliação; 5 Etapas: 1ª – até o 6º mês; 2ª – até o 12º mês; 3ª – até o 18º mês; 4ª – até o 24º mês; 5ª – até o 30º mês.
CAPÍTULO VII	Procedimentos de Avaliação Seção I – Servidores Docentes; Seção II – Servidores Técnico-Administrativos; Seção III – Parecer da Comissão de Avaliação.	
CAPÍTULO VIII	Recursos e Homologação	Até 7 dias para pedido de Reconsideração contados a partir da devolutiva do resultado; Prazo de 7 dias para a Comissão emitir sua conclusão; Após homologação do Estágio Probatório, o avaliado poderá interpor recurso; Após 36 meses de efetivo exercício, será expedida portaria de concessão de estabilidade ou exoneração do avaliado.
CAPÍTULO IX	Atribuições Durante o Estágio Probatório	Servidor avaliado; Chefia;

		Comissão de Avaliação; Gestão de Pessoas da unidade; Comissões Permanentes das Carreiras (CPPD/Docente e CIS/TAE).
CAPÍTULO X	Disposições Finais	Procedimentos em casos de: remoção, redistribuição; lotação, cessão, exercício provisório em outra instituição; provimento em outro concurso; Permissão para servidor em estágio probatório participar de aperfeiçoamento de curta e média duração.
ANEXO I	Formulário de Identificação do Servidor	
ANEXO II	Parecer da Chefia	
ANEXO III	Formulário Colegas da Unidade	
ANEXO IV	Formulário Autoavaliação	
MODELO I	Solicitação de Indicação de Nomes para Comissão de Avaliação	
MODELO II	Parecer da Comissão de Avaliação	
MODELO III	Pedido de Reconsideração/Recurso	
MODELO IV	Guia de Acompanhamento Docente para Chefia/Direção de Ensino	

OBS: A avaliação do Docente pelo Discente será conduzida a partir da avaliação periódica da Comissão Própria de Avaliação (CPA) do IFRS e não há regulamentação de procedimentos no documento analisado.

#### **5C – INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE**

#### **Resolução do Conselho Superior e Check List**

#### **Normatização apenas para os Docentes**

<b>ITENS</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>DETALHAMENTO</b>
REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS INTEGRANTES DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA CATARINENSE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO	Das Disposições Iniciais	<p>Conceito; Período; Campus inicia o processo de Estágio Probatório a partir da entrada em exercício do avaliado; Comissão de Avaliação de Desempenho será designada a partir da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho instituída no Campus; Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho de cada Campus será composta por docentes estáveis, com 01 (um) representante de cada Colegiado de Curso do Campus, indicada por seus pares e homologada pela Direção-Geral; O mandato da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho será de 4 anos; A Comissão de Avaliação de Desempenho será constituída por três membros, com a seguinte composição: I - Presidente da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho; II - Vice-Presidente da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho; III - Representante do colegiado do curso no qual o servidor ministra o maior número de aulas e que seja membro da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho; Previsão de remoção e redistribuição; Fatores de Avaliação; Instrumentos exigidos: I - Plano de Trabalho Docente ou documento</p>

		<p>equivalente devidamente aprovado;  II - Relatório de Trabalho Docente ou documento equivalente devidamente aprovado;  III - Autoavaliação;  IV- Avaliação discente;  V - Avaliação da chefia imediata (subsidiada pelas coordenações de pesquisa, extensão e do curso em que o docente ministra o maior número de aulas);  VI - Avaliação dos pares que atuam no curso em que o docente ministra o maior número de aulas;  VII - Certificado de participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pelo IFC, preferencialmente no primeiro ano (um comprovante para os 36 meses);  Serão escolhidos 3 (três) docentes para realizar a avaliação dos pares que atuam no curso em que o docente ministra o maior número de aulas, definidos por sorteio, em cada interstício avaliativo;  Quando da avaliação de desempenho, em qualquer dos períodos, se algum dos fatores apresentar um quesito com nota inferior a 3 (três), excetuando-se no caso de reprovação ao final da 3ª (terceira) avaliação, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá se reunir com o avaliado para discutir e definir ações que possam auxiliar na melhoria dos quesitos apontados como insatisfatórios;  Na avaliação final, sendo o resultando da média final das três avaliações uma nota inferior a 3 (três), a Comissão de Avaliação de Desempenho emite parecer recomendando a reprovação do docente no estágio probatório;  ** Enquanto não houver documento padrão instituído pelo IFC a avaliação do docente pelo discente será utilizado o formulário apresentado nesta Resolução (Anexo IV):  A avaliação ocorrerá por amostragem, sendo sorteado no mínimo 01 estudante por turma ou disciplina, e pelo menos 10% do total de estudantes que o docente ministra aulas**</p>
	As Atribuições das Comissões	Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.
	Das Avaliações	<p>3 Etapas:  1ª – até o 12º mês;  2ª – até o 24º mês;  3ª – até o 30º mês;  A Comissão Revisora será composta por três docentes estáveis, com representante do colegiado em que o docente ministra o maior número de aulas, designada pelo Diretor Geral do Campus;  Previsões de Licenças, Afastamentos e Suspensão do Estágio Probatório;</p>
	Dos Recursos	<p>10 dias, contados a partir da ciência da decisão, para interposição de Recursos dos Pareceres Parciais, Finais e da Decisão Final do Reitor;  5 dias, contados a partir do recebimento do recurso, para a autoridade reconsiderar ou não sua decisão.</p>

	Das Disposições Gerais e Transitórias	Responsabilidade do avaliado encaminhar os documentos necessários para a comissão: Plano de Trabalho Docente; Relatório de Trabalho Docente; Autoavaliação; Certificado de Participação no Programa de Recepção de Docentes; Atribuições da Coordenadoria de Gestão de Pessoas.
ANEXO I	Autoavaliação	
ANEXO II	Avaliação da Chefia	
ANEXO III	Avaliação Discente	
ANEXO IV	Parecer Parcial	
ANEXO V	Parecer Final	

**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

As quatro instituições analisadas possuem seu documento normatizador no formato de Resolução do Conselho Superior tendo, portanto, passado pela aprovação do órgão máximo da instituição. De acordo com a Lei nº 11.892/2008, o CONSUP possui caráter consultivo e deliberativo, além disso, é composto por representantes dos docentes, dos estudantes, dos servidores técnico-administrativos, dos egressos da instituição, da sociedade civil, do Ministério da Educação e do Colégio de Dirigentes do Instituto Federal, sendo assegurada a representação paritária dos segmentos que compõem a comunidade acadêmica (BRASIL, 2008b).

Observa-se, também, que os 4 documentos normativos analisados apresentam tratativas que respondem às perguntas norteadoras para avaliação especial de desempenho docente em estágio probatório. Dessa maneira, trazem inicialmente os conceitos, objetivos e finalidades da regulamentação e, posteriormente, apresentam o instrumento avaliativo, as competências de cada ator envolvido no processo, a periodicidade da avaliação, os fatores a serem avaliados, os critérios de pontuação, bem como os de aprovação e disposições sobre o direito de impetração de recursos, quando o avaliado discordar do resultado da avaliação a qual foi submetido.

A seguir, buscou-se relacionar o conteúdo de cada uma das 4 normatizações estudadas com as perguntas norteadoras apresentadas: Quem avalia? O que avaliar? Por que avaliar? Quando avaliar? Onde avaliar? Como avaliar? Nesse sentido, elaborou-se o Quadro 17, que apresenta resposta para cada uma das perguntas de acordo com os dados retirados das respectivas normatizações:

**Quadro 17 – 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 – INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissão</li> <li>- Discentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assiduidade;</li> <li>- Disciplina;</li> <li>- Capacidade de Iniciativa;</li> <li>- Produtividade;</li> <li>- Responsabilidade</li> <li>- Desenvolvimento das atividades científico-acadêmicas e administrativas;</li> <li>- Desempenho Didático Pedagógico e relacionamento com discentes;</li> <li>- Participação no Programa de Recepção de Docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigência Legal</li> </ul>	<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><b>FORMULÁRIO:</b> Fechado.</p> <p><b>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO:</b> 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.</p> <p><b>CRITÉRIO DE APROVAÇÃO:</b> Média igual ou superior a 3 (três).</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulário de Avaliação (Comissão);</li> <li>- Plano Individual de Trabalho (PIT);</li> <li>- Relatório Individual de Trabalho (RIT);</li> <li>- Formulário de Avaliação (Discente);</li> <li>- Comproverantes de Participação nas atividades do Programa de Recepção Docente (PRD).</li> </ul>
4I – INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissão de Assessoramento da Comissão Permanente de Pessoal (CA-CPPD);</li> <li>- Discentes (Avaliação conduzida pela Comissão Própria de Avaliação)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assiduidade;</li> <li>- Disciplina;</li> <li>- Capacidade de Iniciativa;</li> <li>- Produtividade;</li> <li>Responsabilidade;</li> <li>- Adaptação do Professor ao Trabalho;</li> <li>- Cumprimento dos Deveres e Obrigações do Servidor Público;</li> <li>- Análise dos Relatórios de Atividades Científico-acadêmicas e Administrativas Constantes no Plano de Trabalho do Servidor;</li> <li>- Desempenho Didático-pedagógico;</li> <li>- Participação no Programa de Recepção de Docente;</li> <li>- Avaliação pelos Discentes.</li> </ul>	<p>Exigência Legal</p> <p><b>CONCEITO:</b> “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><b>FORMULÁRIO:</b> Fechado.</p> <p><b>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO:</b> 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 atende completamente às expectativas;  Nível 5 – Desempenho supera às expectativas.</p> <p><b>CRITÉRIO DE APROVAÇÃO:</b> Nota igual ou superior a 70%</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano Individual de Trabalho (PIT);</li> <li>- Relatório de Atividades de Trabalho (RIT);</li> <li>- Comproverante de Participação em Atividades de Aperfeiçoamento Didático-pedagógico;</li> <li>- Autoavaliação;</li> <li>- Avaliação pelo Discente;</li> <li>- Avaliação das Chefias Imediatas.</li> </ul>

5B – INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissão Especial de Avaliação;</li> <li>- Comissão Permanente de Pessoal Docente;</li> <li>- Discentes (Avaliação conduzida pela Comissão Própria de Avaliação)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assiduidade;</li> <li>- Disciplina;</li> <li>- Capacidade de Iniciativa;</li> <li>- Produtividade;</li> <li>Responsabilidade; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ética</li> </ul> </li> <li>Profissional;</li> <li>- Participação em evento de iniciação ao serviço público;</li> <li>- Análise dos Relatórios de Atividades Científico-acadêmicas e Administrativas Constantes no Plano de Trabalho do Servidor;</li> <li>- Adaptação do Professor ao Trabalho;</li> <li>- Desempenho Didático-pedagógico;</li> <li>- Avaliação pelos Discentes.</li> </ul>	<p>Exigência Legal</p> <p><b>OBJETIVO:</b> “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><b>PRIMEIRA ETAPA:</b> (1º ao 6º mês);</p> <p><b>SEGUNDA ETAPA:</b> (7º ao 12º mês);</p> <p><b>TERCEIRA ETAPA:</b> (13º ao 18º mês);</p> <p><b>QUARTA ETAPA:</b> (19º ao 24º mês);</p> <p><b>QUINTA ETAPA:</b> (25º ao 30º mês).</p>	<p>Dentro e fora da sala de aula</p>	<p><b>FORMULÁRIO:</b> Misto.</p> <p><b>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respostas Dissertativas;</li> <li>- Não sei dizer/Não se aplica (X); Insuficiente (I); Razoável (R); Bom (B); Ótimo (O).</li> <li>- Nunca (N); Raramente (R); Frequentemente (F); Sempre (S).</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulário de Identificação do Servidor;</li> <li>- Parecer da Chefia;</li> <li>- Formulário Colegas da Unidade;</li> <li>- Formulário Autoavaliação;</li> <li>- Relatórios de Atividades;</li> <li>- Planos de Trabalho.</li> </ul> <p><b>OBS:</b> Normas regulamentadoras não dispõem sobre os critérios de aprovação e reprovação.</p>
5C – INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissão de Avaliação de Desempenho;</li> <li>- Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho;</li> <li>- Discentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assiduidade;</li> <li>- Disciplina;</li> <li>- Capacidade de Iniciativa;</li> <li>- Produtividade;</li> <li>Responsabilidade; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptação do Professor ao Trabalho;</li> </ul> </li> <li>- Cumprimento dos Deveres e Obrigações do Servidor Público;</li> <li>- Análise dos Relatórios de Atividades Científico-acadêmicas e Administrativas Constantes no Plano de Trabalho do Servidor;</li> <li>- Desempenho Didático-pedagógico;</li> <li>- Participação no Programa de Recepção de Docentes;</li> <li>- Avaliação pelos Discentes.</li> </ul>	<p>Exigência Legal</p> <p><b>CONCEITO:</b> “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><b>PRIMEIRA ETAPA:</b> (1º ao 12º mês);</p> <p><b>SEGUNDA ETAPA:</b> (13º ao 24º mês);</p> <p><b>TERCEIRA ETAPA:</b> (25º ao 30º mês).</p>	<p>Dentro e fora da sala de aula</p>	<p><b>FORMULÁRIO:</b> Fechado.</p> <p><b>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO:</b> Não Satisfatório (1); Pouco Satisfatório (2); Satisfatório (3); Muito Satisfatório (4); Plenamente Satisfatório (5).</p> <p><b>CRITÉRIO DE APROVAÇÃO:</b> Média 3 (três).</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano Individual de Trabalho (PIT);</li> <li>- Relatório Individual de Trabalho (RIT);</li> <li>- Formulário de Autoavaliação;</li> <li>- Formulário de Avaliação (Discente);</li> <li>- Formulário de Avaliação da Chefia Imediata;</li> <li>- Formulário de Avaliação dos Pares;</li> <li>- Certificado de Participação no Programa de Recepção Docente (PRD).</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

A partir do Quadro 17, forjamos nossas observações sobre o processo de avaliação, como uma síntese. Ademais, cada IF possui suas especificidades na metodologia adotada para avaliar o desempenho de seus docentes em período probatório garantindo o alcance de seus objetivos e metas institucionais.

## **CAPÍTULO 5 - DIRETRIZES SUGERIDAS PARA A ELABORAÇÃO DE NORMATIZAÇÃO DO PROCESSO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Avistando a importância da regulamentação do processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório, observamos que dos 38 Institutos Federais existentes, 14 não possuem normatizações para esse processo e dentre os outros 24 IF que possuem normatizações, apenas 4 as possuem atualizadas, ou seja, atendendo às determinações legais trazidas pela Constituição Federal de 1988, pela Lei nº 8.112/1990 e pela Lei nº 12.772/2012.

Destacamos, conforme explicitado anteriormente no Capítulo 2, o dispositivo trazido pela Constituição Federal de 1988 que estabelece a avaliação especial de desempenho, a ser realizada por uma comissão instituída para este fim, como requisito para aquisição da estabilidade no cargo. Além disso, para Gil (2014) outros responsáveis pela avaliação poderiam ser destacados, além da avaliação da chefia e autoavaliação, são eles: equipe de trabalho, comissão de avaliação, subordinados, entre outros.

Nesse sentido, salientamos que a avaliação 360°, realizada por múltiplas fontes, poderá tornar o processo de avaliação mais confiável, por emitir *feedbacks* de fontes distintas, tendendo a diminuir a subjetividade da avaliação realizada por uma única fonte, conforme apontavam Marras e Tose (2012).

Dito isso, apresentamos 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, as normas a serem seguidas, a terminologia adotada e os procedimentos operacionais que serão executados”.

Seguimos de acordo com Lucena (1977) os aspectos básicos de uma norma de avaliação que visa sistematizar o processo, consistindo em:

- Objetivos;
- Definições gerais:
  - O que é avaliação de Desempenho;
  - Quem será avaliado;

- Métodos para avaliação:
  - Definições;
  - Tipos de formulários;
  - A quem se destinam.
- Especificação dos formulários;
- Quem avalia e quais os procedimentos;
- Época da avaliação;
- Distribuição dos formulários (época);
- Preenchimento dos formulários (período para preenchimento);
- Devolução dos formulários (época);
- Análise dos resultados (critérios);
- Relatórios à Diretoria.

Destacamos que as propostas de diretrizes apresentadas nesta pesquisa partiram da observação do modelo de avaliação 360° para contemplar as legislações vigentes regulamentadoras desse processo, conforme destacado anteriormente.

Ademais, para desenvolvimento das diretrizes propostas, observou-se detalhadamente as normatizações dos IF com elaborações mais adequadas, segundo nossa apreciação: Instituto Federal do Sergipe (2G), Instituto Federal do Triângulo Mineiro (4I), Instituto Federal do Rio Grande do Sul (5B) e Instituto Federal Catarinense (5C), bem como seus respectivos formulários de avaliação apresentados nos Anexos A, B, C e D desta pesquisa.

### **5.1 Premissas para elaboração de documento normativo para o processo de Gestão e Avaliação do Desempenho Docente em Estágio Probatório**

Conforme já explicitado anteriormente, considera-se a normatização para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório um trabalho singular e específico para cada Instituição de Ensino, uma vez que como premissa básica deveria ser consultado o planejamento estratégico da organização, no sentido de atrelar o que se espera do desempenho dos professores avaliados aos objetivos e metas institucionais.

Em se tratando do caso dos Institutos Federais, por terem equiparação às Universidades Federais, cada instituição possui seu Plano de Desenvolvimento Institucional



[PDI], que observado o Art. 21 do Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017, conterà, no mínimo, os seguintes elementos de nosso interesse:

Art. 21. Observada a organização acadêmica da instituição, o PDI conterà, no mínimo, os seguintes elementos:

I - missão, objetivos e metas da instituição em sua área de atuação e seu histórico de implantação e desenvolvimento, se for o caso;

II - projeto pedagógico da instituição, que conterà, entre outros, as políticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão;

[...] IV - organização didático-pedagógica da instituição, com a indicação de número e natureza de cursos e respectivas vagas, unidades e campus para oferta de cursos presenciais, polos de educação a distância, articulação entre as modalidades presencial e a distância e incorporação de recursos tecnológicos;

[...] VI - perfil do corpo docente e de tutores de educação a distância, com indicação dos requisitos de titulação, da experiência no magistério superior e da experiência profissional não acadêmica, dos critérios de seleção e contratação, da existência de plano de carreira, do regime de trabalho, dos procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro e da incorporação de professores com comprovada experiência em áreas estratégicas vinculadas ao desenvolvimento nacional, à inovação e à competitividade, de modo a promover a articulação com o mercado de trabalho;

VII - organização administrativa da instituição e políticas de gestão, com identificação das formas de participação dos professores, tutores e estudantes nos órgãos colegiados responsáveis pela condução dos assuntos acadêmicos, dos procedimentos de autoavaliação institucional e de atendimento aos estudantes, das ações de transparência e divulgação de informações da instituição e das eventuais parcerias e compartilhamento de estruturas com outras instituições, demonstrada a capacidade de atendimento dos cursos a serem ofertados. (BRASIL, 2017, sn.).

Avultamos a necessidade de cada IF observar, principalmente, a missão, objetivos e metas da instituição, bem como o projeto pedagógico, que conterà as políticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão, cujos docentes em estágio probatório estarão submetidos. Além disso, a organização didático-pedagógica a ser detalhada no PDI é de relevância para a elaboração de um documento normatizador da gestão e avaliação do desempenho dos docentes em período probatório, considerando que o desempenho didático-pedagógico é um fator de avaliação trazido pela Lei nº 12.772/2012.

## **5.2 Normatização do processo de Gestão e Avaliação do Desempenho Docente durante o Estágio Probatório**

Apresentamos aqui, sob a forma de uma minuta comentada, as sugestões para a composição dos documentos normativos de processo de avaliação docente durante o estágio probatório, como contributo desta dissertação para as políticas e a gestão educacional pública.

### **5.2.1 Da finalidade do documento normativo**

O documento normativo proposto neste estudo representa um documento oficial que disciplina e orienta o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período probatório, ou seja, serve de guia ao exercício da responsabilidade de cada chefia, bem como de cada docente avaliado. Portanto, se faz necessário pensar desde a formulação dos objetivos, os instrumentos que serão aplicados, critérios de implantação, funcionamento e manutenção, até a análise e utilização dos resultados, para que sejam capazes de conversar com o planejamento estratégico da instituição que o elaborar.

Nesse sentido, a **normatização deve conter um espaço, em seu início, para discriminar sua finalidade.**

### **5.2.2 Das disposições iniciais**

Conhecida a finalidade do documento normativo, é necessário apontar alguns conceitos e fundamentações legais, bem como os objetivos da avaliação de desempenho e do estágio probatório propriamente ditos. Nesse sentido, tem-se que a **avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório constitui-se de um processo pedagógico e sistemático de análise do desempenho do servidor durante seu período de adaptação ao serviço público.**

Compreende-se por estágio probatório o período de 36 meses em que será verificado o desempenho do servidor ao entrar em exercício, após sua investidura em cargo de provimento efetivo. Observa-se que de acordo com a Constituição Federal de 1988, “como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão constituída para essa finalidade” (BRASIL, 1988, sn.).

Destaca-se que no caso dos servidores docentes nas Instituições Federais de Ensino foco deste estudo, as informações gerenciais da avaliação especial de desempenho em estágio probatório não estão diretamente atreladas as ações de carreira e políticas de remuneração, mas são informações relevantes quando o docente procura se movimentar dentro da Administração Pública, seja por meio de transferência de um setor para outro, seja por meio de remoção, mudança de campus, que ocorre dentro da mesma instituição ou até mesmo por meio da redistribuição, quando o servidor deseja se mudar para outra instituição federal. Existe a possibilidade de algumas instituições solicitarem o processo de avaliação especial de desempenho do servidor em período probatório antes de deferir o pedido.

Além dos objetivos apresentados anteriormente, destacamos o rol detalhado apresentado na Resolução do Conselho Superior nº 035/2017 do IFRS:

Art. 4º O objetivo geral do estágio probatório é 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 à comunidade.

Art. 5º São objetivos específicos do estágio probatório:

I - Desenvolver a cultura da melhoria dos processos, ensejada por processos avaliativos abertos, públicos e confiáveis;

II - Orientar o servidor para o desempenho do conjunto de atribuições e responsabilidades a ele cometidas e previstas na estrutura organizacional do IFRS;

III - Tornar claros e transparentes os objetivos organizacionais e individuais, orientando todos para a consecução dos mesmos;

IV - Permitir o acompanhamento contínuo do servidor, visando à sua adaptação e ao aprimoramento de seu trabalho durante os três anos de estágio probatório;

V - Detectar as potencialidades e as dificuldades do servidor na execução das atividades;

VI - Avaliar o desempenho e a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor;

VII - Identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual, consideradas as condições de realização do trabalho;

VIII - Aprimorar as condições de trabalho e melhorar a qualidade de vida do servidor no trabalho;

IX - Proporcionar condições favoráveis à melhoria da gestão dos processos e atividades;

X - Caracterizar e corrigir as discrepâncias entre os padrões de desempenho satisfatório e o desempenho efetivamente observado;

XI - Sistematizar o acompanhamento, o diagnóstico e a correção de problemas de desempenho, subsidiando o planejamento de ações visando a melhoria da qualidade e produtividade dos serviços;

XII - Desenvolver o potencial do servidor, considerando a formação, a experiência profissional e as aptidões demonstradas;

- XIII - Promover ações para o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor como forma de viabilizar os objetivos institucionais;
- XIV - Subsidiar o IFRS na elaboração de programas e projetos de capacitação e aperfeiçoamento, políticas de saúde, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e demais recursos (RIO GRANDE DO SUL, 2017, sn.).

Em síntese, a avaliação especial visa também uma contribuição individual do docente para o desenvolvimento institucional, considerando-se as ações desenvolvidas pela instituição de ensino, as atividades das equipes de trabalho e, inclusive, as condições de trabalho às quais este professor estará submetido.

### **5.2.3 Dos fatores de avaliação**

Os fatores de avaliação, conforme destacados anteriormente, são estabelecidos em conjunto pela Lei nº 8.112/1990 e Lei nº 12.772/2012, a saber:

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 – assiduidade, avaliando, inclusive, a frequência, pontualidade e permanência no trabalho;

V – disciplina, avaliando o comportamento do docente quanto aos aspectos de observância de preceitos e normas institucionais e da organização das atividades rotineiras de seu trabalho;

VI – desempenho didático-pedagógico, avaliando, inclusive, se for o caso, a exigência de conclusão da formação pedagógica ou equivalente;

VII – capacidade de iniciativa, avaliando a capacidade do servidor de contribuir para solução de problemas e de propor ideias que tenham em perspectiva o crescimento e o desenvolvimento pessoal, coletivo e institucional;

VIII – produtividade, avaliando a implementação de ideias e ações que colaborem para o alcance da missão e dos objetivos institucionais, sobretudo voltadas para o ensino, pesquisa e extensão;

IX – responsabilidade, avaliando o cumprimento dos deveres e obrigações pelo docente, bem como as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas;

X – participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pela IFE, avaliando a participação do docente nas atividades de integração e ambientação instituídas pelo IF;

XI – avaliação pelos discentes, conforme normatização própria da IFE, avaliando o comportamento do docente em sala de aula, sua pontualidade em relação às aulas, a clareza na linguagem, domínio e organização do conteúdo das aulas e compatibilidade entre o nível da avaliação e das aulas.

#### **5.2.4 Dos instrumentos de avaliação**

De acordo com Lucena (2004) em essência, 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 deixado para a última hora e preenchidos 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 – Formulário De Avaliação Docente Em Estágio Probatório - (Apêndice A): que poderá subsidiar a avaliação da chefia imediata, a autoavaliação e a avaliação dos pares;

II – Formulário De Avaliação Docente Em Estágio Probatório [Discentes] - (Apêndice B): capaz de subsidiar a avaliação dos discentes.

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 [um comprovante para os 36 meses]

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.

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. Além disso, sugere-se que a avaliação ocorra em horário de aula do docente, mas sem a presença dele diante dos agrupamentos discentes.

### **5.2.5 Da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho - CEAD**

Sugere-se que essa comissão seja composta por:

I – A chefia imediata do servidor avaliado, desde que estável; ou chefia mediata, desde que estável;

II – Um docente, indicado pelo próprio servidor avaliado, preferencialmente do curso em que o docente ministre o maior número de aulas;

III - Um docente, indicado pelo diretor do campus, preferencialmente do curso em que o docente ministre o maior número de aulas;

IV - Um docente, indicado pela chefia imediata, preferencialmente do curso em que o docente ministre o maior número de aulas.

### 5.2.6 Das competências

Sugerem-se as seguintes competências de cada um dos avaliadores, sob o aspecto das responsabilidades a eles atribuídas:

a) Da chefia imediata/mediata avaliadora:

I – Solicitar para o docente, antes de seu ingresso, as ferramentas adequadas para seu desempenho no cargo, inclusive tecnológicas como bens e equipamentos, e-mail institucional e acesso aos devidos sistemas de informação;

II – Orientar o docente quanto às atribuições do cargo, norteando-o para saber o que a instituição espera de seu desempenho;

III – Informar o docente sobre sua participação, preferencialmente nos primeiros meses após sua entrada em exercício, no Programa de Recepção Docente;

IV – Acompanhar o desempenho do docente em suas atividades, incentivando seus progressos e melhorias, além de fornecer *feedback* constante;

V – Anexar documentos comprobatórios para justificar o resultado de suas avaliações, quando for o caso;

VI – Responder possíveis pedidos de reconsideração do resultado da avaliação.

VII – Preservar e lisura e o sigilo do processo, durante seu transcorrer.

b) Do docente avaliado:

I – Conhecer a presente regulamentação;

II – Elaborar o Plano de Trabalho Individual de acordo com o planejamento institucional e as instruções da chefia;

III – Relatar dificuldades para o cumprimento de suas atribuições inerente ao cargo;

IV – Sugerir ações necessárias para aprimoramento do seu desempenho, bem como seu aprendizado durante o período probatório;

V – Entregar a documentação prevista nesta regulamentação que subsidiarão as demais avaliações, dentro dos prazos solicitados;

VI – Anexar documentos comprobatórios para justificar o resultado de suas avaliações, quando for o caso.

c) Dos pares avaliadores:

I – Preencher formulário de avaliação e entregá-los dentro do prazo estabelecido;

II – Anexar documentos comprobatórios para justificar o resultado de suas avaliações, quando for o caso;

III – Colaborar para a discricção e sigilo do processo, em seu transcorrer.

d) Da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD:

I – Receber orientações da Área de Recursos Humanos quanto aos procedimentos de avaliação;

II – Coletar os resultados das avaliações da chefia imediata, bem como as demais previstas nesta regulamentação e que comporão o processo de avaliação, inclusive a avaliação do docente realizada pelos discentes;

III – Analisar todo o processo avaliativo do docente periodicamente;

IV – Solicitar, se necessário, informações adicionais, durante os períodos avaliativos, à chefia imediata/mediata avaliadora; equipe de trabalho; colegas de comissões; profissionais de apoio; público interno ou gestão de pessoas, relativos ao docente avaliado;

V – Emitir pareceres conforme cronograma de avaliação pré-estabelecido;

VI – Conduzir a devolutiva de cada avaliação ao servidor avaliado;

VII – Responder possíveis pedidos de recurso;

VIII – Emitir parecer de indicação de aquisição da estabilidade ou não do docente, ao término do estágio probatório.

e) Da área de Recursos Humanos:

I – Divulgar a regulamentação e os procedimentos adotados na avaliação de estágio probatório;

II – Orientar e sanar dúvidas a respeito do processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório;

III – Orientar o servidor, preferencialmente na primeira semana de seu efetivo exercício, quanto aos procedimentos e critérios de avaliação do estágio probatório;

IV – Solicitar a indicação dos pares avaliadores para o docente avaliado, à chefia imediata e o Diretor do Campus;

VI – Orientar à CEAD quanto aos procedimentos e critérios de avaliação de estágio probatório;



VII – Registrar as informações de identificação do servidor, bem como o cronograma estabelecido;

VIII – Encaminhar providências sugeridas nos pareceres da CEAD;

IX – Cadastrar e manter a guarda dos processos físicos de estágio probatório, quando for caso;

X – Registrar e anexar documentos comprobatórios de afastamentos, licenças, suspensões ou qualquer outro fato relevante para o processo de estágio probatório;

XI – Divulgar as edições do Programa de Recepção Docente;

XII – Anexar cópia do comprovante de participação no Programa de Recepção Docente junto ao processo de estágio probatório do docente;

XIII – Supervisionar o cumprimento dos procedimentos e prazos de avaliação.

f) Da autoridade máxima do IF:

I – Emitir portaria de designação da Comissão Especial de Avaliação Docente;

II – Analisar o processo de avaliação de estágio probatório;

III – Responder possíveis recursos de avaliação;

III – Homologar o resultado final de avaliação de estágio probatório.

### 5.2.7 Dos procedimentos

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 será composta por três avaliações parciais.**

A Área de Recursos Humanos deverá solicitar à Direção Geral do campus, à chefia imediata e ao próprio docente avaliado a indicação dos nomes que comporão as avaliações pelos pares. Sequencialmente, deverão emitir a portaria de designação da Comissão Avaliadora, abrir

o processo de estágio probatório do docente e encaminhá-lo à CEAD, que por sua vez, deverá coletar o resultado das avaliações de todos os envolvidos, para posteriormente emitir seu parecer final e, em se tratando da última etapa avaliativa, encaminhar o processo devidamente instruído para o Conselho Superior.

### 5.2.8 Dos resultados

Para cada etapa de avaliação realizada, sugere-se **considerar a somatória de todos os fatores avaliados, sem arredondamento**, considerando apenas o primeiro algarismo após a vírgula. 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. Dessa maneira, sugere-se 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, em relação aos fatores avaliados (61 a 90 pontos);
- **PE – Próximo ao Esperado:** o resultado apresentado não correspondeu totalmente, em relação aos fatores avaliados (31 a 60 pontos);
- **AE – Abaixo do Esperado:** o resultado apresentado foi muito abaixo do esperado, em relação aos fatores avaliados (0 a 30 pontos).

Abaixo, a Figura 2 **sugere como critério de aprovação o resultado final de avaliação  $\geq 31$  pontos**, o que compreenderá os resultados nos conceitos de avaliação SE; DE e PE, a saber:

**Figura 2:** Critérios de Aprovação da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório



**Fonte:** Elaborado pela Autora (2022).

No que tange ao critério de avaliação sugeridos nos formulários constantes no Apêndice A e B desta pesquisa, observa-se que o formulário a ser utilizado pela chefia imediata, autoavaliação e pelos pares, ou seja, pela CEAD, possui como critério: (1) AE, (2) PE, (3) DE e (4) SE, ao passo que o formulário a ser utilizado pelos discentes possui como critério: (1) Totalmente Insatisfatório, (2) Insatisfatório, (3) Regular, (4) Bom e (5) Excelente.

Por fim, para cômputo do resultado final de avaliação do estágio probatório docente, sugere-se a média aritmética das 3 etapas de avaliação, bem como a utilização do critério de avaliação apresentado na Figura 2.

### 5.2.9 Dos recursos

Seguindo a recomendação de Lucena (2004), toda e qualquer discordância deverá 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, podendo contar com o auxílio da ARH.

Dentre as instituições observadas, os prazos variavam de 7 a 30 dias, contados a partir da ciência da decisão pelo docente avaliado.

Considera-se um pedido de reconsideração o recurso dirigido à autoridade que proferiu a decisão e, posteriormente, o docente poderá impetrar recurso à instância competente subsequente, que por sua vez, poderá ser a CEAD ou órgão superior.

Nos prazos de resposta dos recursos apresentados pelo docente, sugere-se o máximo de 30 dias para emitir o parecer e encaminhar ao CONSUP para possível homologação, sendo, então, respeitado o direito do servidor ao contraditório e ampla defesa.

### **5.2.10 Da homologação**

No tocante à homologação do estágio probatório, observa-se que 4 meses antes de findo o período, a avaliação do desempenho do docente será submetida à homologação da autoridade máxima do Instituto Federal, o CONSUP.

Destaca-se que o encaminhamento do processo de avaliação para o Conselho Superior não deverá trazer prejuízo na continuidade de apuração dos fatores avaliativos.

Além disso, a Lei nº 8.112/1990 estabelece que o servidor não aprovado em estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo que ocupava anteriormente (BRASIL, 1990). Portanto, após decorridos os 36 meses de efetivo exercício, sugere-se a emissão de portaria de concessão de estabilidade ou de exoneração do docente.

### **5.2.11 Das disposições gerais e transitórias**

Observa-se que essa parte do documento normativo deve ser reservada para esclarecimento de casos plausíveis, mas que fogem à regra geral. Dessa forma, sugerimos alguns apontamentos:

- O docente em estágio probatório terá direito às seguintes licenças e afastamentos (Lei nº 9.527/1997, Art. 19, §3, §4 e §5):

- I – Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II – Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III – Licença para o serviço militar;
- IV – Licença para atividade política;
- V – Afastamento para exercício de mandato eletivo;
- VI – Afastamento para estudo ou missão no exterior;

VII – Afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal;

VIII – Afastamento, no caso dos servidores docentes, para participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado;

IX – Licença por acidente em serviço; e

X – Licença à gestante, à adotante e licença paternidade.

• O estágio probatório será suspenso, sendo retomado a partir do término do impedimento nas seguintes situações (Lei nº 8.112/1990; Lei nº 9.527/1997, Art. 19, §3 - §5; ME nº 2474/2021):

I - Licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 81, I);

II - Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (art. 81, II);

III - Licença para o serviço militar (art. 81, III),

IV - Licença para atividade política (art. 81, VI);

V - Afastamento para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal (art. 20, § 4);

VI - Afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito (art. 94, I e II);

VII - Afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário (art. 94, III, b);

VIII - Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);

IX - Afastamento para exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão distinto da carreira do servidor (art. 20, § 3º);

X - Licenças para tratamento da própria saúde do servidor (art. 102, VIII, b);

XI - Afastamento para compor júri e outros serviços obrigatórios por lei (art. 102);

XII - Afastamento para missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento (art. 102, VII);

XIII - Ausência para doação de sangue (art. 97, I);

XIV - Ausência para casamento (art. 97, III, a);

XV - Ausência para alistamento ou recadastramento eleitoral (art. 97, II);

XVI - Ausência em razão do deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18 (art. 102, IX);

XVII - Ausência por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos (art. 97, III, b);

- XVIII- Licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (art. 102, VIII, d);
- XIX - Faltas injustificadas;
- XX - Ausência para participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior (art. 102, X);
- XXI - Penalidade de suspensão, em decorrência de PAD, não convertida em multa (arts. 127, II, 130, 131, 141 e 145);
- XXII - Afastamento do exercício do cargo por medida cautelar (art. 147); e
- XXIII - Afastamento por motivo de prisão (art. 229).

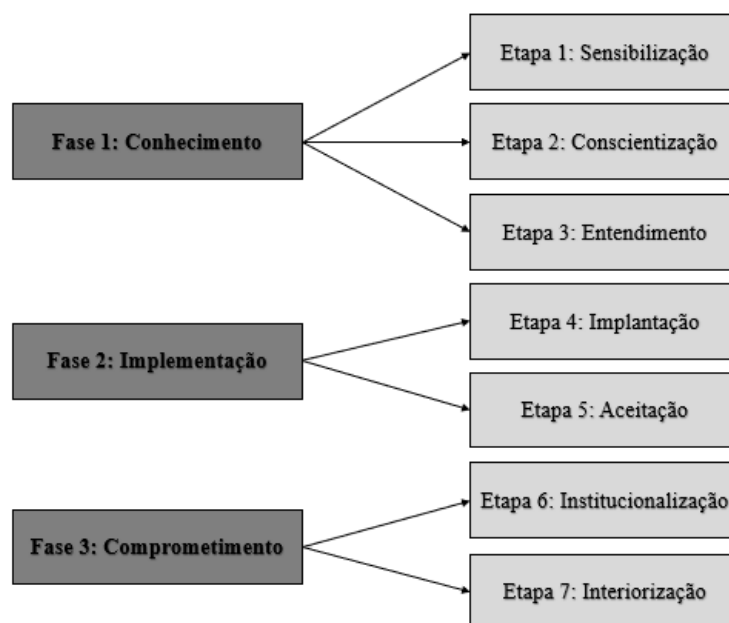
- Nas situações em que o afastamento do servidor não interrompa o período de estágio probatório e na ausência dos documentos comprobatórios do desempenho, será repetida a nota da avaliação anterior. Não havendo avaliação anterior, sugere-se considerar a nota da próxima avaliação;
  - Nos casos de docentes afastados ou licenciados, sugere-se o período mínimo de 90 dias de efetivo exercício para o interstício avaliativo;
  - Nos casos em que não seja possível avaliar o docente afastado ou licenciado, sugere-se à CEAD emitir parecer, subsidiado pelos documentos comprobatórios, justificando a ausência da avaliação;
  - O docente em período probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de chefia, direção ou assessoramento no IF;
  - Em casos de remoção ou redistribuição, sugere-se anexar ao processo cópia da portaria que concedeu a movimentação e, caso necessário, da portaria nomeando nova Comissão de Avaliação para continuidade do processo;
  - Nos casos em que ocorram lotação, cessão ou exercício provisório do docente avaliado em outra instituição, durante o estágio probatório, a avaliação de desempenho deverá ser efetuada pela instituição ou órgão em que o servidor esteja em exercício;
  - O docente em estágio probatório poderá participar de aperfeiçoamentos de curta e média duração, desde que seja de interesse da Administração; necessário ao desempenho das atribuições do cargo e não prejudique a realização da avaliação de desempenho;
  - O presente documento normativo será válido para os docentes que entrarem em efetivo exercício a partir de sua aprovação, portanto, não será aplicado aos casos de estágio probatório em andamento.

### 5.3 Da metodologia para implantação do Processo de Gestão e Avaliação do Desempenho Docente em Estágio Probatório

Segundo Lucena (2004), a implantação de 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 e o resultado final a interiorização ou incorporação da mudança é sustentada pelo comprometimento (LUCENA, 2004).

Para melhor compreensão da metodologia apresentada pela autora, elaborou-se a Figura 3, que permite a visualização das 3 fases e 7 etapas propostas:

**Figura 3** – Sugestão de Metodologia para Implantação do Processo de Gestão e Avaliação do Desempenho



**Fonte:** Adaptado de Lucena (2004).

A Fase 1: Conhecimento, abrange três etapas (sensibilização, conscientização e entendimento). Observa-se que as reações negativas que possam de manifestar neste momento, indicando um comportamento de desinteresse ou indiferença, que poderá desdobrar-se em resistências explícitas ou até mesmo rejeição da ideia. Nesse sentido, essa é fase que mais exige o trabalho de comunicação, intercâmbio de informações, esclarecimentos de dúvidas e discussão sobre colocações críticas, receios e potenciais problemas (LUCENA, 2004).

Ante o exposto, a Etapa 1: Sensibilização consiste nos primeiros contatos e tentativas para criar a discussão, no ambiente institucional, sobre o processo de gestão e avaliação do

desempenho a ser implementado. De acordo com Lucena (2004, p.84) algumas sugestões de atividades que poderão ser desenvolvidas nessa etapa consistem em:

- comunicados sobre o Programa, seus objetivos, seu significado e os resultados esperados;
- promoção de reuniões e debates com os agentes em todos os escalões para envolvê-los no processo, colher suas opiniões, diagnosticar reações positivas e negativas e problemas a serem superados. Prestar informações e “sentir” o nível de expectativa e/ou de desinteresse demonstrados;
- programar palestrar e divulgar matérias sobre o assunto nos veículos de comunicação da empresa, para todos os empregados;
- a partir do feedback recebido, programar contatos personalizados, seja com gerentes já sensibilizados, para obter seu apoio, seja com aqueles que demonstraram indiferença, tendo em vista sensibilizá-los favoravelmente (LUCENA, 2004, p. 84).

No contexto dos Institutos Federais, para essa sensibilização, sugere-se contatos e tentativas para criar a discussão junto à comunidade escolar, que poderia ser representada pelo Conselho Superior, por possuir representatividade paritária dos segmentos que compõem a comunidade acadêmica.

Na hipótese de se ter conseguido a sensibilização, a etapa 2: conscientização poderá ser acionada. Segundo Lucena (2004) essa etapa possui dois objetivos básicos: 1) levar a população-alvo, que será representada pela operacionalização do processo, a se conscientizar de que o projeto realmente irá acontecer e, dessa forma, afetar os trabalhos com um todo; 2) aprofundar o conhecimento sobre o processo, esclarecendo as responsabilidades decorrentes. Além disso, as atividades que poderão ser desenvolvidas nessa etapa consistem em:

- apresentar e discutir os objetivos possíveis de ser alcançados, principalmente com os gerentes;
- analisar, juntamente com os envolvidos, a proposta do Documento Normativo, que dimensionará as Políticas, Normas e Procedimentos Gerais;
- obter sugestões sobre o que avaliar, como avaliar, enfim, dimensionar os critérios básicos e a filosofia do processo;
- envolver os gerentes no desenvolvimento dos instrumentos (LUCENA, 2004, p. 85).

Sugere-se que na etapa 2 o trabalho de conscientização, se desenvolva principalmente junto à Área de Recursos Humanos de cada Instituto Federal, representada pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, responsável pela operacionalização de todo o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório.



Findada a etapa 2, os esforços para implantação da normatização podem avançar. Sendo assim, a etapa 3: Entendimento, parte do pressuposto de que todos da instituição já possuem as informações básicas e estão conscientes de seu papel no processo de gestão e avaliação dos docentes em probatório. Será nessa etapa que os interessados poderão subsidiar seu julgamento e decisão em favorável ou desfavorável à implantação. De acordo com Lucena (2004) a principal atividade a ser realizada nessa etapa será o treinamento dos avaliadores e avaliados, para proporcionar a experimentação do processo.

Por sua vez, a Fase 2: Implementação, representará uma transição importante, da decisão para a execução, e abrangerá duas etapas distintas, implantação e aceitação. A etapa 4: Implantação consistirá na aplicação dos instrumentos de gestão e avaliação, por meio de reuniões periódicas de *feedback* e verificação dos resultados que serão alcançados, ou seja, acompanhamento do processo de desempenho até a avaliação final. Essa etapa abrangerá um período mínimo de seis meses e máximo de um ano (LUCENA, 2004).

A próxima etapa, etapa 5: Aceitação, será determinada pelo sucesso ou insucesso da etapa anterior. Se um determinado processo for implantado e após funcionar por anos for desativado, poderá significar que não se alcançou a etapa da aceitação. Segundo Lucena (2004) quando a aceitação é alcançada, o comprometimento será consequência natural e terá base para se sustentar.

Dessa maneira, a Fase 3: Comprometimento é algo que se desenvolve ‘de dentro para fora’, espera-se nessa fase que as experiências bem-sucedidas, bem como os resultados positivos alcançados, consolidem o comprometimento (LUCENA, 2004).

Sendo essa última fase composta por mais duas etapas, a etapa 6: Institucionalização é responsável pela estabilização do processo, uma vez que os instrumentos passam a ser usados como ferramenta gerencial, como parte integrante da rotina operacional e gerencial dos colaboradores. Por fim, a etapa 7: Interiorização ocorre quando já há alto grau de comprometimento das pessoas. Nesse sentido, o novo processo de gestão e avaliação do desempenho dos docentes atenderá às expectativas pessoais e profissionais dos interessados e aos objetivos da instituição, ou seja, as rotinas estarão em fase de manutenção, atualização ou aperfeiçoamento (LUCENA, 2004).

Em síntese, o êxito em todas as fases e etapas dessa metodologia propiciará à instituição: dimensionar mais claramente o que se avalia; criar oportunidades para os avaliadores a partir de experiências positivas na fase de implementação; identificar os conflitos proativamente e desenvolver atitude positiva para aceitar e se comprometer com o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aprovação na avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório é requisito para a estabilidade no cargo público, de provimento efetivo. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 determina que essa avaliação seja realizada por Comissão Especial de Desempenho instituída para este fim.

No tocante aos professores de Ensino Básico Técnico e Tecnológico atuantes na Rede Federal de Ensino, a Lei n 8.112/1990 estabelece 5 fatores a serem avaliados durante o estágio probatório: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Posteriormente, a Lei nº 12.772/2012 determinou, além dos fatores supracitados, outros aspectos específicos para os docentes: adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo; cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional; análise dos relatórios que documentam as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente; o desempenho didático-pedagógico; participação no Programa de Recepção de Docentes; e avaliação pelos discentes, conforme normatização própria.

Tendo em vista todos os fatores de avaliação determinados por lei e a exigência da Comissão Especial de Desempenho para avaliar os docentes em estágio probatório, este estudo se propôs analisar os 38 Institutos Federais, pertencentes à Rede Federal de Ensino, no sentido de verificar dentre eles quais possuiriam os processos de gestão e avaliação de desempenho docente atualizados.

Inicialmente, este trabalho apresentou os pressupostos da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil. Bem como, buscou sintetizar os períodos históricos da EPT de forma atrelada à criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, pertencentes à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do país.

Em momento posterior, esta pesquisa apresentou a evolução histórica da Administração Pública no Brasil, quanto à admissão funcional dos servidores públicos, além da relevância do estágio probatório sob uma perspectiva de Gestão de Pessoas no Setor Público e das especificidades da avaliação especial de desempenho dos docentes de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico em período probatório, pelo viés da literatura e da legislação especializada.

Além disso, um capítulo foi dedicado especialmente para destacar os procedimentos

metodológicos, o tipo de pesquisa e sua abordagem, a forma de coleta e tratamento dos dados, a caracterização geral e específica do local de estudo, entre outros aspectos desta investigação, que se aprofundou nos processos de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório nos 38 Institutos Federais, ofertantes da Educação Profissional e Tecnológica na rede pública do Brasil.

Para análise dos dados, foram consideradas algumas questões norteadoras para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório que permitiu a apresentação de gráficos que evidenciaram, dentre os IF que possuem documentos normatizadores, os que possuem Comissão Avaliadora; os que atendem aos fatores de avaliação determinados pela legislação vigente e quais possuem avaliação do docente realizada pelo discente.

Dessa maneira, a partir dos resultados obtidos, constatou-se que apenas 4 Institutos Federais possuem os processos de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório atualizados. Sendo assim, analisou-se mais profundamente esses documentos norteadores que atendem aos requisitos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, pela Lei nº 8.112/1990 e a Lei nº 12.772/2012.

Ademais, como produto final desta dissertação, foi apresentada diretrizes para elaboração de um documento normativo do processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório para as Instituições que não o possuem ou que queiram atualizar seus processos, além da sugestão de formulários para avaliação do desempenho docente a ser utilizados pela Comissão Especial de Desempenho e pelos discentes responsáveis pela avaliação do professor.

No que tange às principais limitações encontradas ao longo deste estudo, ressalta-se a ausência de políticas nacionais consolidadas quanto à avaliação de desempenho dos docentes brasileiros, inclusive durante o período de estágio probatório dos ingressantes.

Destaca-se, também, as dificuldades para encontrar em transparência os documentos normatizadores do processo de gestão e avaliação dos docentes em período probatório, no que diz respeito aos Institutos Federais, pertencentes à Rede Federal de Ensino.

Em síntese, o estágio probatório tem sua importância por tratar-se do período em que a Administração Pública verifica se o professor possui aptidão para o desempenho do cargo, ou seja, as atribuições e responsabilidades às quais estará submetido. Nesse sentido, apontamos como considerações finais e possíveis vertentes futuras de estudo a necessidade de observação do próprio edital de concurso público estar em consonância com a avaliação do desempenho

posterior, uma vez que este documento norteia as regras para a contratação dos professores aprovados no certame.

Outro aspecto a ser observado consiste no fato de o docente submetido ao estágio probatório também estar submetido a outra avaliação de desempenho no mesmo período, a avaliação de desempenho para a progressão funcional. Enquanto a aprovação na avaliação de desempenho em estágio probatório é requisito para a aquisição da estabilidade no cargo público, a aprovação na avaliação de desempenho para a progressão funcional acarreta vantagens pecuniárias para o avaliado. Nesse sentido, o mesmo docente, dentro de um mesmo interstício, tem seu desempenho duplamente avaliado para finalidades distintas, fato este que precisa ser considerado para que não haja discrepâncias no resultado de ambas as avaliações.

No que tange às dificuldades em se avaliar o desempenho docente, destaca-se a falta de formação para os avaliadores. 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 melhor aprofundamento da temática em investigações suplementares no contexto da EPT, bem como ações que impactem a formação inicial e continuada dos professores brasileiros.

Por fim, 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, pois essas avaliações permitirão o aprimoramento da prática pedagógica, todavia, necessita ser realizada com cautela para que se minimizem subjetividades que possam prejudicar o resultado da avaliação docente.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Sueli Soares dos Santos; FREIRE, Emerson. Conflitos e Contradições em Torno das Diferentes Concepções e Diretrizes para a Educação Profissional e Tecnológica. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v. 17, n.4, p. 1885-1908, out./dez., 2019.

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

BERGUE FILHO, Ruy Leite. Educação Profissional no Brasil: novos rumos. **Revista Iberoamericana de Educación**, nº 20, p.87-105, mai./ ago. 1999.

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 (de 16 de julho de 1934)**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937**. Dá Nova Organização ao Ministério da Educação e Saúde Pública. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 13 jan. 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1930-1949/10378.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/10378.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL, **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942**. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 22 jan. 1942. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4048.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942**. Lei Orgânica do Ensino Industrial. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 30 jan. 1942. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/529159/publicacao/15805645>. Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.119, de 21 de fevereiro de 1942**. Disposições Transitórias para Execução da Lei Orgânica do Ensino Industrial. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 21 fev. 1942. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-4119-21-fevereiro-1942-414099-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942**. Estabelece as Bases de Organização da Rede Federal de Estabelecimentos de Ensino Industrial. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 25 fev. 1942. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/529213/publicacao/15802037>. Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.244, de 09 de abril de 1942**. Lei Orgânica do Ensino Secundário. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 09 abr. 1942. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4244.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4244.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943.** Lei Orgânica do Ensino Comercial. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 28 dez. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del6141.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del6141.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 8.529, de 02 de janeiro de 1946.** Lei Orgânica do Ensino Primário. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 02 jan. 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8529-2-janeiro-1946-458442-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 8.530, de 02 de janeiro de 1946.** Lei Orgânica do Ensino Normal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 02 jan. 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8530-2-janeiro-1946-458443-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946.** Dispõe sobre a Criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 10 jan. 1946. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del8621.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del8621.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946.** Dispõe sobre a Aprendizagem dos Comerciantes, Estabelece e Deveres dos Empregadores e dos Trabalhadores Menores Relativamente a Essa Aprendizagem e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 10 jan. 1946. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del8622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del8622.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946.** Lei Orgânica do Ensino Agrícola. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 20 ago. 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-9613-20-agosto-1946-453681-norma-pe.html>. Acesso em: 19 fev. 2022.

**BRASIL, Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946).** Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm) Acesso em: 13 mar. 2022.

**BRASIL, Lei nº 1.076, de 31 de março de 1950.** Assegura aos Estudantes Concluírem Curso de Primeiro Ciclo do Ensino Comercial, Industrial ou Agrícola, o Direito à Matrícula nos Cursos Clássico e Científico e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 31 mar. 1950. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1076-31-marco-1950-363480-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 fev. 2022.

**BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL, **Lei nº 6.545, de 30 de junho de 1978**. Dispõe sobre a Transformação das Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e Celso Suckow da Fonseca em Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 jun. 1978. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6545.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6545.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL, **Lei nº 8.948, de 08 de dezembro de 1994**. Dispõe sobre a Instituição dos Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 dez. 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8948.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional [LDB]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL, **Lei nº 2.208, de 17 de abril de 1997**. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 abr. 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2208.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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art6). Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004**. Regulamenta o § 2 do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 jul. 2004. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/97542/decreto-5154-04>. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.195, de 18 de novembro de 2005**. Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 nov. 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11195.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11195.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.773, de 09 de maio de 2006a**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 mai. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5773.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5773.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.840, de 13 de julho de 2006b**. Institui, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA, e dá outra providência. Diário Oficial da União,

Brasília, DF, 13 jul. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5840.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5840.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL, **Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008a**. Altera dispositivos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111741.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL, **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008b**. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm). Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL, **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL, **Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9235.htm#art107](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9235.htm#art107). Acesso em: 09 mai. 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=node0x504cyl8p.gov87srxh9tr96v55863806.node0?codteor=1717599&filename=PLP+51/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0x504cyl8p.gov87srxh9tr96v55863806.node0?codteor=1717599&filename=PLP+51/2019). Acesso em: 17 mar. 2022.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter Kevin. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. **Revista do Serviço Público**, 47 (1), jan./ abr. 1996.

CEFET [São Paulo]. **Resolução nº 093, de 15 de setembro de 2005**. Dispõe sobre os procedimentos e instrumentos para avaliação de desempenho dos servidores Docentes e Técnico Administrativos em Estágio Probatório, observando o disposto no artigo 20 da Lei nº 8112/90. Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/component/content/article/2-uncategorised/1654-resolucoes-2005>. Acesso em: 07 mai. 2022.



CIAVATTA, Maria. Política e História da Educação Profissional: luzes e sombras da realidade brasileira. **Cadernos de Pesquisas**, v. 26, n. 4, out./dez., 2019.

COLÉGIO PEDRO II (CPII). **Memória Histórica do Colégio Pedro II**. 2022. Disponível em: [http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/memoria\\_historica/index.html](http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/memoria_historica/index.html). Acesso em: 20 fev. 2022.

CORDÃO, Francisco Aparecido. **Educação Profissional no Brasil: síntese histórica e perspectivas**. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2017.

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.

CUNHA, Luiz Antônio. **O Ensino de Ofícios Artesanais e Manufatureiros no Brasil Escravocrata**. – São Paulo: Editora UNESP, Brasília, DF: Flasco, 2000.

DOMINIK, Érik. **A Carreira Docente EBTT: aspectos específicos e legislação**. – Bambuí: Érik Campos Dominik, 2017.

DUTRA, Joel Souza. **Avaliação de Pessoas na Empresa Contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2014.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CRIVATTA, Maria; RAMOS, Marise (orgs.), FERREIRA, Eliza Bartolozzi; GARCIA, Sandra; CORRÊA, Vera. **Ensino Médio Integrado: Concepções e contradições**. - São Paulo: Cortez, 2005.

GARCIA, Sandra Regina de Oliveira. **O Fio da História: a gênese da formação profissional no Brasil**. In: Trabalho e Crítica. São Leopoldo: Ed. UNISINOS, 2000. Disponível em: <https://www.anped.org.br/biblioteca/item/o-fio-da-historia-genese-da-formacao-profissional-no-brasil>. Acesso em: 21 dez. 2021.

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. **Como elaborar projetos de pesquisa**. – 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. – 1. ed. – 15. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2014.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: educação e qualificação profissional 2014**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100061.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2022.

IFAC [Acre]. **Resolução nº 24, de 18 de julho de 2019.** Dispõe sobre o Estágio Probatório dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre. Disponível em <https://www.ifac.edu.br/orgaos-colegiados/conselhos/consu/resolucoes/2019/resolucoes-2019-1/resolucao-consu-ifac-no-24-2019>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFAM [Amazonas]. **Resolução nº 18, de 23 de março de 2015.** Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho Funcional aplicado aos servidores técnicos-administrativos e docentes em estágio probatório do Quadro de Pessoal do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. Disponível em <http://www2.ifam.edu.br/gestao-de-pessoas/documentos/regulamentacoes/resolucao-no-18-aprova-o-programa-de-estagio-probatorio-1.pdf/view>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFAP [Amapá]. **Resolução nº 09, de 21 de março de 2011.** Regulamenta a Avaliação do Servidor Concernente ao Estágio Probatório no âmbito deste Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá [IFPA]. Disponível em <https://ifap.edu.br/index.php/publicacoes/item/3836-resolucao-n-09-2011-consump>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFB [Brasília]. **Resolução nº 012, de 29 de maio de 2009.** Dispõe sobre os procedimentos e instrumentos para Avaliação de Desempenho dos servidores Docentes e Técnicos Administrativos em Estágio Probatório. Disponível em [https://www.ifb.edu.br/attachments/1699\\_RESOLU%C3%87%C3%83O%20nN%C2%BA%2012-2009GABIFB-Reitoria%20-%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Desempenho%20de%20Docentes%20e%20T%C3%A9cnicos%20em%20Est%C3%A1gio%20Probat%C3%B3rio.pdf](https://www.ifb.edu.br/attachments/1699_RESOLU%C3%87%C3%83O%20nN%C2%BA%2012-2009GABIFB-Reitoria%20-%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Desempenho%20de%20Docentes%20e%20T%C3%A9cnicos%20em%20Est%C3%A1gio%20Probat%C3%B3rio.pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFC [Santa Catarina]. **Resolução nº 040, de 15 de setembro de 2021.** Aprova o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Integrantes da Carreira do Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense em Estágio Probatório e dá outras providências. Disponível em <https://manualdoservidor.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/13/2014/07/est%C3%A1gio-probat%C3%B3rio.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFES [Espírito Santo]. **Resolução nº 5, de 08 de junho de 2020.** Dispõe sobre as normas para avaliação docente no período de estágio probatório no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. Disponível em [https://ifes.edu.br/images/stories/Resolu%C3%A7%C3%A3o\\_CS\\_5\\_2020\\_-\\_Aprova\\_Est%C3%A1gio\\_Probat%C3%B3rio\\_Docente.pdf](https://ifes.edu.br/images/stories/Resolu%C3%A7%C3%A3o_CS_5_2020_-_Aprova_Est%C3%A1gio_Probat%C3%B3rio_Docente.pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFG [Goiás]. **Portaria 2086/2021, de 21 de setembro de 2021.** Regulamenta a avaliação e o acompanhamento do servidor em estágio probatório e revoga a Portaria Normativa nº 7, de 22 de abril de 2019. Disponível em <https://www.ifg.edu.br/projetos-e-programas-desenvolvimento-institucional?showall=&start=3>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFMA [Maranhão]. **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. Disponível em <https://codo.ifma.edu.br/wp->

content/uploads/sites/18/2019/11/086\_Conselho\_Superior\_REIT-1.pdf. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFMG [Minas Gerais]. **Resolução nº 018, de 25 de janeiro de 2012.** Dispõe sobre a Avaliação de Estágio Probatório do servidor Docente do Quadro de Pessoal Permanente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. Disponível em <https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/coordenacao-de-desenvolvimento-de-pessoas-e-carreira/estagio-probatorio/resolucao-no-018-de-25-de-janeiro-de-2012-dispoe-sobre-a-avaliacao-de-estagio-probatorio-do-servidor-docente.pdf/view>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFMS [Mato Grosso do Sul]. **Regulamento nº 005, de 20 de agosto de 2012.** Estabelece orientações sobre o processo de Avaliação do Estágio Probatório dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul [IFMS]. Disponível em <https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/regulamentos/regulamento-de-avaliacao-do-docente-pelo-discente-add.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFMS [Mato Grosso do Sul]. **Resolução nº 096, de 29 de novembro de 2017.** Aprova o Regulamento de Avaliação do Docente pelo Discente do IFMS. Disponível em <https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/regulamentos/regulamento-de-avaliacao-do-docente-pelo-discente-add.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFMT [Mato Grosso]. **Resolução nº 048, de 28 de setembro de 2012.** Aprova o Regulamento da Metodologia de Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Disponível em [https://ifmt.edu.br/media/filer\\_public/77/7c/777cb5e8-6be5-483b-87e7-982ba0799a6f/resolucao-no-0482012-aprovar-regulamento-estagio-probatorio\\_merged.pdf](https://ifmt.edu.br/media/filer_public/77/7c/777cb5e8-6be5-483b-87e7-982ba0799a6f/resolucao-no-0482012-aprovar-regulamento-estagio-probatorio_merged.pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFPE [Pernambuco]. **Resolução nº 081, de 12 de novembro de 2012.** Aprova o Manual de procedimentos relativos ao estágio probatório e à aquisição da estabilidade dos servidores do IFPE. Disponível em <https://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/conselho-superior/resolucoes/resolucao-2012/res-081-2012-aprova-manual-de-estagio-probatorio.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFPI [Piauí]. **Resolução nº 30, de 13 de setembro de 2021.** Atualiza e Consolida o Manual de Avaliação Especial de Desempenho durante o estágio probatório para aquisição de estabilidade dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí [IFPI] e dá outras providências. Disponível em <https://drive.google.com/file/d/1DFj5pOYu7RBqbnmDBwfbCK-owVNryEMk/view>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFPR [Paraná]. **Resolução nº 15, de 01 de setembro de 2011.** Dispõe sobre as normas para Avaliação Especial de Desempenho em estágio probatório e Aquisição de Estabilidade do servidor técnico-administrativo e do docente. Disponível em <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2011/01/Res.-15.11-Disp%C3%B5e-sobre-as-normas-para-Avalia%C3%A7%C3%A3o-Especial-de-Desempenho-em-est%C3%A1gio-Probato%C3%B3rio-e-Aquisi%C3%A7%C3%A3o-de-Estabilidade-do-servidor-t%C3%A9cnico-administrativo-e-do-docente.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFRO [Rondônia]. **Resolução nº 31, de 06 de agosto de 2010.** Aprova ad referendum a normativa contida no Manual de procedimentos relativos ao estágio probatório e à aquisição da estabilidade dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Disponível em <https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2010/8288-resolucao-n-031-consup-ifro-de-6-de-agosto-de-2010>. Acesso em: 07 mai. 2022.

IFRO [Rondônia]. **Resolução nº 47, de 30 de novembro de 2012.** Dispõe sobre a alteração da Resolução CONSUP/IFRO nº 31/2010, que aprova o Manual de Procedimentos Relativos ao Estágio Probatório e a Aquisição da Estabilidade dos Servidores dos Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Disponível em <https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2012/8424-resolucao-n-047-consup-ifro-de-30-de-novembro-de-2012>. Acesso em: 07 mai. 2022.

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](https://ww1.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/2017523133111737resolucao_035_17_completa.pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFS [Sergipe]. **Resolução nº 41, de 30 de dezembro de 2019.** Aprova a reformulação do regulamento de acompanhamento e avaliação para homologação de estágio probatório dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe [IFS]. Disponível em [https://sig.ifs.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro\\_busca.jsf](https://sig.ifs.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFSC [Santa Catarina]. **Resolução nº 65, de 26 de agosto de 2009.** Regulamenta a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. Disponível em [http://cs.ifsc.edu.br/portal/files/Resolucao\\_65\\_2009\\_EstagioProbatorio\\_versaoCRH.pdf](http://cs.ifsc.edu.br/portal/files/Resolucao_65_2009_EstagioProbatorio_versaoCRH.pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFSULDEMINAS [Minas Gerais]. **Resolução nº 027, de 25 de maio de 2012.** Dispõe sobre a aprovação da utilização do Manual de Procedimentos relativos ao Estágio Probatório nos Campi: Inconfidentes, Machado e Muzambinho. Disponível em [https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho\\_Superior\\_/resolucoes/2012/027.2012.pdf](https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho_Superior_/resolucoes/2012/027.2012.pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

IFTM [Minas Gerais]. **Resolução nº 55, de 26 de agosto de 2014.** Dispõe sobre a aprovação da Resolução Ad Referendum nº 50/2014, que versa sobre a regulamentação dos procedimentos relativos aos processos de avaliação de desempenho de estágio probatório para Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) no âmbito do Instituto do Triângulo Mineiro. Disponível em [https://iftm.edu.br/cppd/documentos/download/Regulamento%20da%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20desempenho%20de%20est%C3%A1gio%20probat%C3%B3rio%20para%20a%20carreira%20de%20magist%C3%A9rio%20do%20Ensino%20B%C3%A1sico,%20T%C3%A9cnico%20e%20Tecnol%C3%B3gico%20\(EBTT\).pdf](https://iftm.edu.br/cppd/documentos/download/Regulamento%20da%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20desempenho%20de%20est%C3%A1gio%20probat%C3%B3rio%20para%20a%20carreira%20de%20magist%C3%A9rio%20do%20Ensino%20B%C3%A1sico,%20T%C3%A9cnico%20e%20Tecnol%C3%B3gico%20(EBTT).pdf). Acesso em: 07 mai. 2022.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola:** teoria e prática. – 6. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Heccus Editora, 2018.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Avaliação de Desempenho:** métodos e acompanhamento. –

São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1977.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento Estratégico e Gestão do Desempenho para Resultados**. –São Paulo: Atlas, 2004.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil**. – São Paulo: Cortez, 2002.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil: atores e cenários ao longo da história**. – Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

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

MEDEIROS NETA, Olivia Moraes et al. Organização e Estrutura da Educação Profissional no Brasil: da reforma capanema às leis de equivalência. **Holos**, v. 4, p. 223-235, nov. 2018. ISSN 1807-1600. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/6981>. Acesso em: 31 jan. 2022.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (ME). **Ofício Circular SEI nº 2.474/2021/ME**. 2021. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjj3JTdw4P5AhXPjZUCHagsCfwQFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gov.br%2Feconomia%2Fpt-br%2Fassuntos%2Fdrei%2Flegislacao%2Farquivos%2Foficios-circulares-drei%2F2021%2Fimpossibilidade-de-admissao-de-condominios-e-empresarios-individuais-em-consorcios.pdf&usq=AOvVaw10V-bT7SFtOAVkVJI7-1zz>. Acesso em: 29 mai. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Um Novo Modelo em Educação Profissional e Tecnológica: concepção e diretrizes**. 2010. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category\\_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 19 fev. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Portaria nº1, de 3 de janeiro de 2018**. Instituiu a Plataforma Nilo Peçanha – PNP, a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica- REVALIDE. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 03 jan. 2018. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1590412/do1-2018-01-04-portaria-n-1-de-3-de-janeiro-de-2018-1590408](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1590412/do1-2018-01-04-portaria-n-1-de-3-de-janeiro-de-2018-1590408). Acesso em: 20 fev. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Resolução CNE/CP nº 2, de 20 de dezembro de 2019**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores para a Educação Básica e instituiu a Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica (BNC-Formação). Diário Oficial da União, Brasília, DF. 20 dez. 2019. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=135951-rcp002-19&category\\_slug=dezembro-2019-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=135951-rcp002-19&category_slug=dezembro-2019-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 16 mar. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Resolução CNE/CP nº 1, de 27 de outubro de 2020**. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Continuada de Professores para a Educação Básica e instituiu a Base Nacional Comum para a Formação Continuada de

Professores da Educação Básica (BNC-Formação Continuada). Diário Oficial da União, Brasília, DF. 27 out. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-27-de-outubro-de-2020-285609724>. Acesso em: 20 fev. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Resolução CNE/CP nº 1, 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. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**: histórico da educação profissional. 2022a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/par/190-secretarias-112877938/setec-1749372213/13175-centenario-da-rede-federal-de-educacao-profissional-e-tecnologica>. Acesso em: 19 fev. 2022.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Expansão da Rede Federal: amplia** a presença da rede federal de educação profissional em todo o Brasil é o objetivo do Plano de Expansão da Rede Federal. 2022b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec-programas-e-acoes/expansao-da-rede-federal>. Acesso em: 21 fev. 2022.

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. 2022.

MORAES, Gustavo Henrique. A Plataforma Nilo Peçanha: desafios à construção de estatísticas e indicadores de avaliação para a Rede Federal. In: MORAES, Gustavo Henrique; et al. **Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica: um campo em construção** [recurso eletrônico]. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020. p. 423-472. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-diversas/temas-da-educacao-profissional-tecnologica/avaliacao-da-educacao-profissional-e-tecnologica-um-campo-em-construcao>. Acesso em: 21 fev. 2022.

MORAES, Gustavo Henrique; ALBUQUERQUE, Ana Elisabeth Maia. As Estatísticas da Educação Profissional e Tecnológica: silêncios entre os números da formação de trabalhadores. In: MORAES, Gustavo Henrique; et al. **Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica: um campo em construção** [recurso eletrônico]. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020. p. 423-472. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-diversas/temas-da-educacao-profissional-tecnologica/avaliacao-da-educacao-profissional-e-tecnologica-um-campo-em-construcao>. Acesso em: 21 fev. 2022.

PARO, V. H.; **Administração Escolar**: introdução crítica, 17ª ed. – São Paulo, SP: Cortez, 2012.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por Uma Nova Gestão Pública**. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PEGORINI, Diana Gurgel. **Fundamentos da Educação Profissional**: política, legislação e história. – Curitiba: InterSaberes, 2020.

PETEROSSO, Helena Gemignani. **Resgate histórico dos Cursos de Tecnologia:** do ensino superior à educação profissional. [transcrição de vídeo] *Stream* ao vivo em 29 de julho de 2020, por ocasião do I SEMEDUC. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=jZpRP\\_KMIgc&t=4386s](https://www.youtube.com/watch?v=jZpRP_KMIgc&t=4386s). Acesso em: 13 fev. 2022.

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. 2022.

RABAGLIO, Maria Odete. **Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competências.** – Petrópolis: RJ: Editora Qualitymark, 2004.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e Política da Educação Profissional** [recurso eletrônico]. – Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. – (Coleção Formação Pedagógica; v. 5).

RUIVO, J. *et al.* **Avaliação de Desempenho de Professores.** São Paulo: Rvj Editores, 2009.

SANT'ANNA, Ilza Martins. **Por que avaliar? Como avaliar?:** critérios e instrumentos. – Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

SÃO PAULO, **Lei nº 16.279, de 08 de julho de 2016.** Aprova o Plano Estadual de Educação de São Paulo e dá outras providências. Diário Oficial, São Paulo, SP, 08 jul. 2016. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2016/lei-16279-08.07.2016.html>. Acesso em: 20 fev. 2022.

SAVIANI, Dermeval. **História das Ideias Pedagógicas no Brasil** [livro eletrônico]. – Campinas, SP: Autores Associados, 2019 (Coleção Memória da Educação).

SOUSA, Clarilza Prado de. Dimensões da avaliação educacional. **Estudos Em Avaliação Educacional**, nº 22, p. 101–118, 2000.

TYLER, Ralph Winfred. **Princípios Básicos de Currículo e Ensino.** – 7. ed. – Porto Alegre – Rio de Janeiro: Globo, 1983.

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski; SOUZA JUNIOR, Antonio de. A Educação Profissional no Brasil. **Revista Interações**, v. 12, n. 40, p. 152-169, 2016.

WERMELINGER, Mônica; MACHADO, Maria Helena; AMÂNCIO FILHO, ANTENOR. Políticas de Educação Profissional: referências e perspectivas. **Revista Ensaio: avaliação em políticas públicas em educação**, Rio de Janeiro, v. 15, n.55, p.207-222, abr./jun. 2007.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

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"> <li>• Leia atentamente cada quesito e as especificações dos critérios antes de fazer a avaliação.</li> <li>• Preencha com o número de 1 (um) a 5 (cinco), correspondente ao nível e critério de avaliação alcançado pelo servidor.</li> <li>• Conforme a Resolução XX/XXXX a média para aprovação é igual ou superior a 2 (dois).</li> <li>• É necessário a ciência do servidor avaliado e sua assinatura.</li> <li>• Após preenchido, devolva ao Presidente da Comissão.</li> </ul>					
PONTOS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO					
PONTOS		CRITÉRIOS			
1		AE - Abaixo do Esperado			
2		PE - Próximo ao Esperado			
3		DE - Dentro do Esperado			
4		SE - Superou o Esperado			
I – ASSIDUIDADE		1	2	3	4
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.					
<b>TOTAL DE PONTOS FATOR I</b>					
<b>Média final</b>					



<b>II – DISCIPLINA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
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 participa efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo.				
5. Ajusta-se às situações emergenciais de mudanças e inovações que venham a ocorrer.				
<b>TOTAL DE PONTOS FATOR II</b>				
<b>Média final</b>				
<b>III – CAPACIDADE DE INICIATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
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.				
<b>TOTAL DE PONTOS FATOR III</b>				
<b>Média final</b>				
<b>IV – DESEMPENHO DIDÁTICO-PEDAGÓGICO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
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.				
<b>TOTAL DE PONTOS FATOR IV</b>				
<b>Média final</b>				





**APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOCENTE EM ESTÁGIO  
PROBATÓRIO [DISCENTES]**

Nome do docente: \_\_\_\_\_

<b>FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DO DOCENTE PELO DISCENTE</b>									
<b>Utilize a escala abaixo para responder o formulário</b>									
<b>1.Totalmente Insatisfatório</b>	<b>2.Insatisfatório</b>	<b>3.Regular</b>	<b>4.Bom</b>	<b>5.Excelente</b>					
<b>QUESTÃO</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Apresenta e discute o plano de ensino no início do ano/semestre letivo.								
02	Demonstra preparar as aulas previamente.								
03	Segue o plano de ensino proposto inicialmente.								
04	Domina o conteúdo ministrado.								
05	Possui clareza na transmissão do conteúdo.								
06	Responde de forma clara às dúvidas dos alunos no decorrer das aulas.								
07	Desperta o interesse dos estudantes em relação ao conteúdo ministrado.								
08	Utiliza estratégias de ensino que facilitam a aprendizagem dos alunos.								
09	Possui capacidade de lidar com as divergências de opiniões.								
10	Integra teoria, pesquisa, prática e aspectos da realidade nas aulas.								
11	Exige nas avaliações conteúdos compatíveis com o conteúdo ensinado.								
12	Dá ciência aos alunos quanto ao rendimento, notas e frequências.								
13	Esclarece dúvidas dos alunos relacionados ao conteúdo da disciplina.								
14	Cumpre integralmente o horário estabelecido de entrada e saída das aulas.								
15	Possui assiduidade nas aulas.								
16	Utiliza recursos didáticos que facilitam a compreensão do conteúdo.								
17	Realiza revisão de provas, discutindo as dificuldades encontradas.								
18	Estímula a participação dos alunos em sala.								
19	Indica bibliografia atualizada para o desenvolvimento da disciplina.								
20	Trata os alunos com respeito e urbanidade.								
<b>RESULTADO FINAL</b> (média entre todas as notas apontadas).									

Nome do aluno (optativo): \_\_\_\_\_.

Nº de matrícula (optativo): \_\_\_\_\_ . Data da avaliação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## ANEXOS

## ANEXO A – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - CHEFE IMEDIATO E PARES

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO			
SERVIDOR			SIAPE
CAMPUS DE LOTAÇÃO		UNIDADE DE EXERCÍCIO	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO ____/____/____A____/____/____			
ORIENTAÇÕES AOS AVALIADORES			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leia atentamente cada fator e cada quesito antes de inserir as notas.</li> <li>• Atribua uma nota de 1 (um) a 5 (cinco) a cada quesito, sendo 1 (um) a nota associada a um desempenho ruim e 5 (cinco) a nota associada a um desempenho excelente.</li> <li>• Ao final da avaliação calcule a média aritmética simples correspondente a cada fator (Média do Fator), registrando apenas o primeiro algarismo após a vírgula (sem arredondamento).</li> <li>• Legendas: CI – Chefe Imediato; D1 – Docente 1; D2 – Docente 2; MCI – Média do Fator calculada por CI; MD1 – Média do Fator calculada por D1; MD2 – Média do Fator calculada por D2.</li> </ul>			
FATOR I - ASSIDUIDADE (avalia a frequência ao trabalho).			
QUESITOS	NOTAS		
	CI	D1	D2
A) É pontual em suas atividades.			
B) As eventuais chegadas com atraso ou saídas antecipadas são informadas.			
C) Solicita autorização para ausentar-se, por motivos justificados.			
D) Só falta ao trabalho por motivo justificado.			
MÉDIA DO FATOR			
NOTA FINAL DO FATOR $[(2 \times \text{MCI} + \text{MD1} + \text{MD2}) / 4]$ (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)			
FATOR II - DISCIPLINA (avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia).			
QUESITOS	NOTAS		
	CI	D1	D2
A) Segue cuidadosamente as normas de trabalho do IFS.			
B) Conhece e observa a hierarquia funcional, cumprindo com presteza as ordens recebidas.			
C) Conhece as atribuições e não se nega a executá-las.			
D) Cumpre a legislação vigente e assume obrigações de trabalho.			
MÉDIA DO FATOR			
NOTA FINAL DO FATOR $[(2 \times \text{MCI} + \text{MD1} + \text{MD2}) / 4]$ (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)			

Obs.: Todos os envolvidos devem rubricar esta página.

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - CHEFE IMEDIATO E PARES (CONT.)

SERVIDOR	SIAPE		
<b>FATOR III - CAPACIDADE DE INICIATIVA (avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria dentro, de sua competência, e sua disposição em contribuir para a solução de problemas de sua coordenação, tanto com sugestões como se propondo assumir novas demandas).</b>			
QUESITOS	NOTAS		
	CI	D1	D2
A) É criativo. Faz sugestões e críticas construtivas.			
B) Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem a sua alçada.			
C) Adapta-se, facilmente, à questões inesperadas do trabalho.			
D) Troca experiência com outros colegas e os auxilia na busca de soluções relativas a problemas de trabalho.			
MÉDIA DO FATOR			
NOTA FINAL DO FATOR $[(2 \times \text{MCI} + \text{MD1} + \text{MD2}) / 4]$ (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)			
<b>Fator IV - PRODUTIVIDADE E ADAPTAÇÃO DO PROFESSOR AO TRABALHO (avalia a capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo, compatível com as condições de trabalho, e o atendimento aos prazos estabelecidos).</b>			
QUESITOS	NOTAS		
	CI	D1	D2
A) Utiliza os instrumentos de trabalho dentro de sua melhor capacidade.			
B) Preza pela qualidade de suas atividades, aplicando empenho para melhorar nas críticas recebidas.			
C) Assimila com facilidade e rapidez as tarefas que lhe são transmitidas, mesmo aquelas que fogem a sua rotina.			
D) Organiza as tarefas e esmera-se na execução, observando-se as prioridades.			
MÉDIA DO FATOR			
NOTA FINAL DO FATOR $[(2 \times \text{MCI} + \text{MD1} + \text{MD2}) / 4]$ (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)			

**Obs.: Todos os envolvidos devem rubricar esta página.**

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - CHEFE IMEDIATO E PARES (CONT.)

SERVIDOR		SIAPE		
<b>FATOR V - RESPONSABILIDADE</b> (avalia o cumprimento dos deveres e obrigações pelo docente, bem como as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, em estrita observância da ética profissional).				
QUESITOS		NOTAS		
		CI	D1	D2
A) Executa todas as tarefas que estão sob sua responsabilidade.				
B) Cumpre os compromissos de trabalho dentro dos prazos estabelecidos.				
C) Zela pelo patrimônio da instituição e evita desperdícios de material e gastos desnecessários.				
D) É disponível e atencioso a todos os usuários do serviço público, com impessoalidade, e contribui para o bom funcionamento do serviço público.				
MÉDIA DO FATOR				
NOTA FINAL DO FATOR [(2×MCI+MD1+MD2)/4] (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)				
CHEFE IMEDIATO		SIAPE		
DATA DA AVALIAÇÃO	ASSINATURA			
___/___/___	_____			
DOCENTE 1		SIAPE		
DATA DA AVALIAÇÃO	ASSINATURA			
___/___/___	_____			
DOCENTE 2		SIAPE		
DATA DA AVALIAÇÃO	ASSINATURA			
___/___/___	_____			
AVALIADO		SIAPE		
DATA DA CIÊNCIA	ASSINATURA			
___/___/___	_____			

**OBS:** os avaliadores podem solicitar documentos comprobatórios que julgarem necessários para a avaliação.

## FORMULÁRIO DA AVALIAÇÃO – DISCENTES

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO		
NOME		SIAPE
IDENTIFICAÇÃO DA TURMA		
CURSO		TURMA
DISCIPLINA		DATA DA CONSULTA ___/___/___
QUESTITOS (Leia atentamente cada quesito antes de inserir as notas)		NOTAS DE 1 (ruim) A 5 (excelente)
1	O professor se comporta de maneira adequada, tratando todos com respeito e cordialidade, dentro e fora da sala de aula.	
2	O professor mantém um bom relacionamento com o aluno dentro e fora da sala de aula.	
3	O professor é assíduo e pontual em relação às aulas e calendário de atividades acadêmicas.	
4	O professor apresenta proposta de trabalho para o desenvolvimento da disciplina, de forma a otimizar o tempo de aula, demonstrando organização no seu planejamento.	
5	O professor faz uso de linguagem clara, com organização lógica e acessível dos conteúdos.	
6	O professor trabalha atuando de maneira inclusiva e sensível às dificuldades ou insucessos do aluno.	
7	O professor mostra disponibilidade e interesse para atendimento individualizado aos alunos dentro e fora do horário de aula.	
8	O professor investe em exercícios e/ou trabalhos práticos na disciplina.	
9	O professor promove atividades que estimulam a participação dos alunos.	
10	O professor utiliza instrumentos de avaliação compatíveis com os conteúdos ministrados nas aulas.	
<b>TOTAL DE PONTOS</b> (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)		
<b>MÉDIA FINAL</b> (a ser preenchido pela Comissão de Avaliação)		

**Obs.: Todos os envolvidos devem rubricar esta página.**



## RELATÓRIO PARCIAL

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO	
NOME	SIAPE
CAMPUS DE LOTAÇÃO	UNIDADE DE EXERCÍCIO
PERÍODO DE AVALIAÇÃO ___/___/___ A ___/___/___	
ORIENTAÇÕES A COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Nota Final do Fator, referente aos fatores de I a V, deve ser extraída do FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - CHEFE IMEDIATO E PARES, quando houver, ou, caso contrário, por motivo de afastamento para participação em programa de pós- graduação <i>stricto sensu</i> ou pós-doutorado, deve ser atribuída pela CAD tendo por base os relatórios circunstanciados de afastamento apresentados pelo docente ao IFS.</li> <li>• A Nota Final do Fator, referente aos fatores de VI e VIII, deve ser atribuída pela CAD, observando o efetivo cumprimento das atividades previstas no PIT e PRD, respectivamente.</li> <li>• A Nota Final do Fator VII é a média aritmética simples entre as médias finais extraídas dos FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO - DISCENTE.</li> <li>• Caso o IFS não tenha disponibilizado ao docente atividades inerentes aos fatores VI a VIII, deve ser escrito o código ND (não disponível) no local correspondente às notas e estes fatores devem ser desconsiderados para fins da NOTA DA AVALIAÇÃO.</li> <li>• A <b>NOTA DA AVALIAÇÃO</b> é a média aritmética simples entre as Notas Finais dos Fatores.</li> </ul>	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Fator	Nota Final do Fator
I – ASSIDUIDADE	
II – DISCIPLINAS	
III - CAPACIDADE DE INICIATIVA	
IV - PRODUTIVIDADE E ADAPTAÇÃO DO PROFESSOR AO TRABALHO	
V – RESPONSABILIDADE	
VI – DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES CIENTÍFICO-ACADÊMICAS E ADMINISTRATIVAS	
VII - DESEMPENHO DIDÁTICO-PEDAGÓGICO E RELACIONAMENTO COM DISCENTES	
VIII - PROGRAMA DE RECEPÇÃO DE DOCENTES	
<b>NOTA DA _____ ETAPA DE AVALIAÇÃO</b>	
COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
MEMBRO	SIAPE
DATA	ASSINATURA
___/___/___	_____
MEMBRO	SIAPE
DATA	ASSINATURA
___/___/___	_____
MEMBRO	SIAPE
DATA	ASSINATURA
___/___/___	_____
AVALIADO	SIAPE
DATA DA CIÊNCIA	ASSINATURA
___/___/___	_____

## RELATÓRIO FINAL

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO		
NOME		SIAPE
CAMPUS DE LOTAÇÃO	UNIDADE DE EXERCÍCIO	
DATA DE NOMEAÇÃO ___/___/___	DATA DE EXERCÍCIO ___/___/___	
CARGO		REGIME DE TRABALHO
PERÍODO DE AVALIAÇÃO ___/___/___ A ___/___/___		
ORIENTAÇÕES A PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A NOTA FINAL é a média aritmética simples entre as Notas das Avaliações, sem arredondamento e registrando apenas o primeiro algarismo após a vírgula.</li> <li>• O RESULTADO FINAL deve ser “aprovado” se a nota final for maior ou igual a 3 (três), caso contrário deve ser “não aprovado”.</li> </ul>		
AVALIAÇÃO	CAD (identificação da portaria e nomes dos membros)	NOTA DA AVALIAÇÃO
1ª ETAPA (10º MÊS) ___/___/___		
2ª ETAPA (20º MÊS) ___/___/___		
3ª ETAPA (30º MÊS) ___/___/___		
NOTA FINAL		
RESULTADO FINAL		
<input type="checkbox"/> APROVADO		<input type="checkbox"/> NÃO APROVADO
PROGEP		SIAPE
DATA ___/___/___	ASSINATURA _____	
AVALIADO		SIAPE
DATA DA CIÊNCIA ___/___/___		ASSINATURA _____

## RELATÓRIO DE CONVALIDAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO	
NOME	SIAPE
CAMPUS DE LOTAÇÃO	UNIDADE DE EXERCÍCIO
DATA DE NOMEAÇÃO ___/___/___	DATA DE EXERCÍCIO ___/___/___
CARGO	REGIME DE TRABALHO
PERÍODO DE AVALIAÇÃO ___/___/___ A ___/___/___	
ORIENTAÇÕES A COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Nota do Fator deve ser atribuída tendo por base as avaliações de desempenho utilizadas na progressão por mérito funcional do docente, relativa ao período em que estava sob estágio probatório.</li> <li>• Deve ser atribuído uma nota de 1 (um) a 5 (cinco) a cada quesito, sendo 1 (um) a nota associada a um desempenho ruim e 5 (cinco) a nota associada a um desempenho excelente.</li> <li>• A NOTA FINAL é o resultado da média aritmética simples entre as Notas dos Fatores, sem arredondamento e registrando apenas o primeiro algarismo após a vírgula.</li> <li>• O RESULTADO FINAL deve ser “aprovado” se a nota final for maior ou igual a 3 (três), caso contrário deve ser “não aprovado”.</li> </ul>	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Fator	Nota do Fator
I - ASSIDUIDADE	
II - DISCIPLINA	
III - CAPACIDADE DE INICIATIVA	
IV - PRODUTIVIDADE E ADAPTAÇÃO DO PROFESSOR AO TRABALHO	
V - RESPONSABILIDADE	
VI - DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES CIENTÍFICO-ACADÊMICAS E ADMINISTRATIVAS	
VII - DESEMPENHO DIDÁTICO-PEDAGÓGICO E RELACIONAMENTO COM DISCENTES	
VIII - PROGRAMA DE RECEPÇÃO DE DOCENTES	
NOTA FINAL	
RESULTADO FINAL	
<input type="checkbox"/> APROVADO	<input type="checkbox"/> NÃO APROVADO
COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
MEMBRO	SIAPE
DATA	ASSINATURA
___/___/___	_____
MEMBRO	SIAPE
DATA	ASSINATURA
___/___/___	_____
MEMBRO	SIAPE
DATA	ASSINATURA
___/___/___	_____
AVALIADO	SIAPE
DATA DA CIÊNCIA	ASSINATURA
___/___/___	_____

**ANEXO B – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO**

**FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO**

NOME DO SERVIDOR DOCENTE	
CARGO	SIAPE
CAMPUS/SETOR	
DATA EXERCÍCIO ____/____/____	PERÍODO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO ____/____/____ A ____/____/____
PERÍODOS DE AVALIAÇÃO	
1º	
2º	
3º	

\_\_\_\_\_  
Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

Declaro que na presente data recebi cópia da Resolução e fiquei ciente dos critérios de avaliação de desempenho dos docentes a que serei submetido durante o Estágio Probatório.

\_\_\_\_\_ em, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Servidor Docente

OBSERVAÇÕES (referente às suspensões do estágio probatório)

Novos períodos de avaliação:

1º

2º

3º

\_\_\_\_\_  
Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

ESTÁGIO PROBATÓRIO – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DOCENTE			
I – ASSIDUIDADE (frequência, regularidade, pontualidade, permanência e dedicação)			
QUESITOS	Nº de Pontos de 1 (um) a 5 (cinco)		
	1ª AV	2ª AV	3ª AV
1. Comparece regularmente ao trabalho.			
2. É pontual no trabalho.			
3. Permanece no trabalho durante o expediente.			
4. Dedicar-se pontualmente à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.			
Média parcial			
Média final			
II – DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pela Instituição e pelo princípio da legalidade)			
QUESITOS	Nº de Pontos de 1 (um) a 5 (cinco)		
	1ª AV	2ª AV	3ª AV
1. Contribui para uma cultura de aprendizagem contínua, prática e reflexiva, através da colaboração interprofissional e interpessoal.			
2. Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo e assumindo responsabilidades.			
3. Promove uma cultura de segurança e respeito, consistente com a legislação aplicável e a política de convivência da instituição.			
4. Informa prontamente imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário.			
5. Constrói e apóia a imagem positiva do programa acadêmico e da instituição dentro e fora dela.			
Média parcial			
Média final			
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA (independência e autonomia na atuação)			
QUESITOS	Nº de Pontos de 1 (um) a 5 (cinco)		
	1ª AV	2ª AV	3ª AV
1. Conhece a Instituição, suas atribuições e incentiva práticas que refletem os princípios comuns da boa convivência.			
2. Estabelece e mantém elos profissionais da sua área de atuação e conhecimento além de atualizar a legislação, instruções, normativas e manuais.			
3. Contribui para o planejamento e revisão dos cursos em que atua, além de mensurar resultado que contribui para o sucesso desejado de aprendizagem do aluno.			
4. Desenvolve planos curriculares que garantam a correlação entre resultados de aprendizagem, as necessidades, os interesses e as habilidades dos alunos.			
5. Contribui para o trabalho de equipes interdisciplinares, através de projetos instrucionais e para o desenvolvimento organizacional.			
6. Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem a sua alçada decisória.			
7. Contribui espontaneamente com a administração.			
Média parcial			
Média final			

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO (CONT.)

IV – PRODUTIVIDADE (rendimento compatível às condições de trabalho, disponibilidade de materiais / equipamentos, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução)			
QUESITOS	Nº de Pontos de 1 (um) a 5 (cinco)		
	1ª AV	2ª AV	3ª AV
1. Prepara e utiliza recursos didáticos e materiais de aprendizagem correspondentes às necessidades, interesses, habilidades e diversidades dos alunos.			
2. Cria materiais didáticos acessíveis (impressos, eletrônicos, áudio-visual) que ajudem os alunos a alcançar resultados na sua aprendizagem.			
3. Usa a tecnologia para acessar, selecionar, coletar, organizar e apresentar as informações ao mesmo tempo em que auxilia os alunos no uso da mesma como ferramenta de aprendizagem.			
4. Incorpora na sua disciplina uma consciência de cidadania regional, global e de sustentabilidade social, econômica e ambiental.			
5. Seleciona e usa ferramentas e técnicas de avaliação que meçam a concretização dos resultados de aprendizagem desejados e apropriadas aos alunos.			
6. Identifica ações inovadoras para os conceitos e processos no seu campo de estudo, atuação ou relacionados com a profissão docente.			
7. Identifica parceiros para colaborar em oportunidades de pesquisa em seu campo de atuação ou relacionados com a bolsa de estudos de ensino ou extensão.			
8. Realizar pesquisas qualitativa e quantitativa, em seu campo de estudo ou relacionados com ensino e aprendizagem, e buscar oportunidades de publicá-los.			
<b>Media parcial</b>			
<b>Média final</b>			
V – RESPONSABILIDADE (conduta moral e ética profissional)			
QUESITOS	Nº de Pontos de 1 (um) a 5 (cinco)		
	1ª AV	2ª AV	3ª AV
1. Demonstra conduta compatível com perfil profissional.			
2. Trabalha de acordo com as diretrizes legais e éticas da instituição.			
3. Age com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho.			
4. Motiva a si e aos colegas criando um ambiente de trabalho interativo, salutar e autêntico.			
5. Conhece a legislação e a divulga, proporcionando um local de trabalho seguro e eficaz.			
6. Garante que os materiais de aprendizagem tenham princípios de sustentabilidade social, econômica e ambiental.			
<b>Média parcial</b>			
<b>Média final</b>			

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO (CONT.)

AVALIAÇÕES:		
1ª Avaliação		
DATA ___/___/___	_____	_____
	Avaliador	Avaliado
2ª Avaliação		
DATA ___/___/___	_____	_____
	Avaliador	Avaliado
3ª Avaliação		
DATA ___/___/___	_____	_____
	Avaliador	Avaliado
APROVADO ( )	NÃO APROVADO ( )	
DATA ___/___/___	_____	_____
	Avaliador	Avaliado
Autenticação:		

## SÍNTESE DO RESULTADO

ESTÁGIO PROBATÓRIO – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DOCENTE			
FATORES	MÉDIA		
	1ª AV	2ª AV	3ª AV
1. ASSIDUIDADE			
2. DISCIPLINA			
3. CAPACIDADE DE INICIATIVA			
4. PRODUTIVIDADE			
5. RESPONSABILIDADE			
MÉDIA PARCIAL			
MÉDIA FINAL (0 a 100 %)			
NÍVEIS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO			
NÍVEIS	CRITÉRIOS		
1	O desempenho do servidor está muito abaixo do nível desejado para o cargo.		
2	O desempenho do servidor aproxima-se do nível desejado.		
3	O desempenho do servidor atende às expectativas para o cargo.		
4	O desempenho do servidor atende completamente aos requisitos do cargo.		
5	O desempenho do servidor supera as exigências para o exercício do cargo, evidenciando qualidades excepcionais.		



## PARECER FINAL

<b>Comissão de Assessoramento da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CA-CPPD)</b>
<b>OBSERVAÇÕES DO AVALIADO</b>
<p>Data: ___/___/___ Assinatura: _____</p>
<b>SUGESTÕES / AÇÕES - Comissão de Assessoramento da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CA-CPPD)</b>
<p>Reunião ocorrida em: ___/___/___  Membros da Comissão de Assessoramento da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CA-CPPD):  Nome: _____ Ass: _____  Nome: _____ Ass: _____  Nome: _____ Ass: _____</p>
<b>PARECER DIRETOR GERAL DO CAMPUS / PRÓ-REITOR</b>
<p>Data: ___/___/___ Assinatura: _____</p>
<b>CIENTE DO AVALIADO</b>
<p>Data: ___/___/___ Assinatura: _____</p>
<b>OBSERVAÇÕES DA DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS</b>
<p>Data: ___/___/___ Assinatura: _____</p>

## ANEXO C – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

### FORMULÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

NOME:	
CARGO:	UNIDADE:
PORTARIA DE NOMEAÇÃO (Número e data no D.O.U.):	
SETOR:	SIAPE:
PERÍODO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO (previsto):	

#### DIRETRIZES DA AVALIAÇÃO DURANTE ESTÁGIO PROBATÓRIO NO IFRS:

A avaliação de estágio probatório, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, rege-se pela Resolução Consup IFRS 035, de 20 de junho de 2017. Recomenda-se a todos os envolvidos a leitura atenta do documento.

O objetivo deste processo é reunir informações a respeito do(a) servidor(a) avaliado(a) e concluir por sua estabilidade ou exoneração. Para isso, considerar-se-á, como fontes de informações, sem prejuízo a outros recursos:

- Autoavaliação do servidor;
- Comprovantes de atividades e funções administrativas e/ou representativas;
- Avaliação discente (se servidor docente);
- Avaliação dos colegas da unidade;
- Parecer de avaliação da chefia.

A avaliação será conduzida por uma comissão de servidores estáveis e da mesma carreira, que emitirá pareceres periódicos e realizará entrevistas de devolução/orientação a cada etapa avaliativa.

## AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - PARECER DA CHEFIA

Nome do servidor avaliado:

Setor/Colegiado:

SIAPE:

Parecer relativo ao período de \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**I – ASSIDUIDADE.** Cumprimento da carga horária de trabalho estabelecida; pontualidade; comparecimento às reuniões e compromissos assumidos; aviso tempestivo de ausências, atrasos ou saídas antecipadas, permitindo organização do setor/colegiado.

---



---



---



---

**I – DISCIPLINA.** Conhecimento e cumprimento das leis, regulamentos e procedimentos internos; reserva sobre assuntos de interesse exclusivamente interno ou particular; cooperação e participação efetiva nos trabalhos da equipe; demonstração de respeito e atenção, assim como tratar com urbanidade (independente de nível hierárquico, profissional ou social).

---



---



---



---

**III – PRODUTIVIDADE.** Cumprimento dos prazos exigidos sem precisar ser cobrado e sem acúmulo de demandas; volume de trabalho produzido coerente com tempo, recursos e complexidade das atividades; tarefas desenvolvidas corretamente, com qualidade e boa apresentação.

---



---



---



---

**IV – INICIATIVA.** Desenvolvimento de melhorias no trabalho que realiza; disposição espontânea para aprender outras tarefas e auxiliar o setor/colegiado; busca por orientação e por ações de desenvolvimento profissional, visando solucionar situações e/ou eliminar lacunas de desempenho; sugestões e críticas construtivas para retroalimentação, a partir de sua experiência e observações.

---



---



---



---

**V - RESPONSABILIDADE.** Cumprimento de atribuições e tarefas que assume; organização de atividades de modo a garantir a continuidade do trabalho em suas ausências (previstas ou não); responsabilidade pelos resultados de suas ações ou, parcialmente, de sua equipe; exercício de funções sem usufruir de poderes/facilidades delas decorrentes em favorecimento próprio ou a terceiros; zelo pelo patrimônio público, uso adequado de materiais e otimização de gastos.

---



---



---



---

## AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - PARECER DA CHEFIA (CONT.)

### Aspectos gerais:

a) O servidor apresentou dificuldade para executar alguma tarefa inerente ao cargo que exerce? Se sim, qual(is)? Relate

---



---



---

b) Hoje, o servidor desempenha com dificuldade alguma(s) tarefa(s) que já executou bem no passado? Se sim, qual(is)? Relate:

---



---



---

c) O servidor cumpriu os deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional? ( ) Totalmente ( ) Às vezes ( ) De forma insatisfatória  
Comentários e outros aspectos gerais:

---



---



---



---

### Fatores intervenientes:

	SIM	NÃO	N/A
O servidor concluiu participação em evento de Iniciação ao Serviço Público?			
O servidor (se docente) possui formação pedagógica exigida para o cargo?			
O servidor avaliado tem apresentado problemas de saúde?			

Há indicação ou sugestão de avaliação, parecer e/ou apoio da equipe multiprofissional de saúde? ( ) Sim ( ) Não

Outros fatores intervenientes no desempenho do servidor (Por ex.: novas habilidades exigidas para determinada tarefa, apoio e orientação recebidos, volume de trabalho compatível com carga horária, recursos (materiais e tecnológicos) disponíveis, condições de trabalho (instalações físicas e ambiente social), etc.):

---



---



---



---

Indique ações para eliminação ou mitigação dos fatores intervenientes detectados nos quesitos anteriores ou que poderão favorecer o desenvolvimento pessoal do servidor. (Por ex.: treinamentos (cite quais), redistribuição de tarefas, adequação de recursos e instalações, conversa com a equipe, etc.)

---



---



---



---

(local), \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (data).

Nome da Chefia (substituível pelo carimbo) e assinatura:

## AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO – FORMULÁRIO COLEGAS DA UNIDADE

Nome do servidor avaliado:

Setor/Colegiado:

SIAPE:

Parecer relativo ao período de \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Prezado servidor, solicitamos seu auxílio na avaliação de seu colega acima identificado, Lembre que sua avaliação é anônima e será ponderada juntamente a outras informações coletadas pela Comissão de Avaliação. Seja sincero e ético.

1) Avalie o desempenho do(a) servidor(a) em avaliação com os indicadores abaixo, conforme sua percepção e contato com o(a) mesmo(a), a partir da estrita observância da ética profissional, seguindo a seguinte referência:

Não sei dizer / Não se aplica: (X)	Insuficiente: (I)	Razoável: (R)	Bom: (B)	Ótimo: (O)
---------------------------------------	----------------------	------------------	-------------	---------------

Critério	
1. Informa tempestivamente situações que provoquem ausências, atrasos ou saídas antecipadas, permitindo organização das atividades do setor/colegiado.	
2. Cumpre os procedimentos sem precisar que lhe cobrem prazos, correções ou ajustes, ele observa os padrões e as rotinas estabelecidas.	
3. Apresenta impessoalidade em suas atitudes e nas decisões a seu alcance.	
4. Oferece soluções viáveis e com qualidade para as demandas sob sua responsabilidade.	
5. Resolve ou encaminha adequadamente as situações que não são habituais.	
6. Assume as consequências por suas atitudes, mostrando disponibilidade para aprender.	
7. Cuida dos bens da instituição, conservando-os em condições de uso.	
8. Desliga os aparelhos disponíveis (luz, impressora, projetor, computador, etc.) quando não está usando, diminuindo o consumo de energia.	
9. Evita o desperdício de materiais de expediente (papel, caneta, pincel atômico, etc.) e gastos financeiros desnecessários.	
10. Demonstra transparência e coerência em suas atitudes.	
11. Os poderes ou facilidades decorrentes de suas funções não são usados pelo servidor em favorecimento próprio ou a terceiros.	
12. Evita comentários prejudiciais ao ambiente de trabalho.	
13. Sua atuação contribui para o bom funcionamento do serviço público.	
14. É disponível e atencioso, respeitando todos os usuários do serviço público sem preconceito ou distinção (por ex. de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social).	
15. Sua atuação contribui para construção coletiva de um ambiente de trabalho de bom relacionamento com a comunidade interna e externa.	
16. Demonstra flexibilidade quando se depara com opiniões diversas.	
17. Demonstra disposição para colaborar com colegas e chefia, quando terminadas as suas tarefas, objetivando o bom andamento dos trabalhos do grupo.	
18. Preocupa-se em entender o funcionamento da unidade para melhor compreender e cumprir suas tarefas com qualidade.	
19. Demonstra atitudes voltadas aos objetivos da instituição, independentemente de estarem diretamente sob sua responsabilidade.	
20. Chama a responsabilidade para si. Recebe eventuais demandas a seu setor/colegiado e, mesmo frente às situações distintas de sua rotina, tenta resolvê-las.	
21. Participa ativamente das reuniões, contribuindo para o avanço dos trabalhos.	
22. Demonstra clareza e objetividade na transmissão de informações e ideias.	
23. Atende a comunidade acadêmica de forma tempestiva, respeitando os fluxos, sem procrastinar e revelando disposição.	

**AValiação de Estágio Probatório – Formulário Colegas da  
Unidade (CONT.)**

2) Durante esse período, você percebeu no servidor os seguintes comportamentos ou atitudes? Siga a seguinte referência:

Nunca (N)	Raramente (R)	Frequentemente (F)	Sempre (S)
-----------	---------------	--------------------	------------

<b>Comportamento/atitude</b>	
1. Apresenta dificuldade de relacionamento ocasionando problemas com outras pessoas.	
2. Entende como pessoais as críticas que lhe são feitas no trabalho.	
3. Desrespeita as opiniões de colegas quando discorda das mesmas.	
4. Atrasa ou ausenta-se sem justificativa, prejudicando o planejamento ou atividades da unidade ou do setor/collegiado.	
5. Demonstra dificuldade para aceitar novos métodos e soluções, ou questiona as situações de maneira negativa. Justifica-se com expressões como: “sempre foi feito assim”.	
6. Apresenta subterfúgios para não seguir normas e procedimentos	
7. Falta com o cuidado no uso e conservação de materiais e equipamentos, sem a devida atenção à eficiência e à economia dos recursos disponíveis.	
8. Faz somente o que lhe demandam mesmo quando possui conhecimento necessário para fazer além.	
9. Ocasiona sobrecarga para os outros e/ou prejudica os resultados finais ao não se empenhar como poderia nas atividades em que se envolve.	
10. Atende somente situações que se enquadrem na mais absoluta rotina de seu trabalho.	
11. Demonstra falta de autonomia no desempenho de suas tarefas.	
12. Sem justificativa plausível, recusa participar de representações e comissões de seu setor/collegiado, sobrecarregando as atribuições dos demais.	

## AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - FORMULÁRIO AUTOAVALIAÇÃO

Nome do servidor avaliado:

Setor/Colegiado:

SIAPE:

Parecer relativo ao período de \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**I – ASSIDUIDADE.** Cumprimento da carga horária de trabalho estabelecida; pontualidade; comparecimento às reuniões e compromissos assumidos; aviso tempestivo de ausências, atrasos ou saídas antecipadas, permitindo organização do setor/colegiado.

---



---



---



---

**I – DISCIPLINA.** Conhecimento e cumprimento das leis, regulamentos e procedimentos internos; reserva sobre assuntos de interesse exclusivamente interno ou particular; cooperação e participação efetiva nos trabalhos da equipe; demonstração de respeito e atenção, assim como tratar com urbanidade (independente de nível hierárquico, profissional ou social).

---



---



---



---

**III – PRODUTIVIDADE.** Cumprimento dos prazos exigidos sem precisar ser cobrado e sem acúmulo de demandas; volume de trabalho produzido coerente com tempo, recursos e complexidade das atividades; tarefas desenvolvidas corretamente, com qualidade e boa apresentação.

---



---



---



---

**IV – INICIATIVA.** Desenvolvimento de melhorias no trabalho que realiza; disposição espontânea para aprender outras tarefas e auxiliar o setor/colegiado; busca por orientação e por ações de desenvolvimento profissional, visando solucionar situações e/ou eliminar lacunas de desempenho; sugestões e críticas construtivas para retroalimentação, a partir de sua experiência e observações.

---



---



---



---

**V - RESPONSABILIDADE.** Cumprimento de atribuições e tarefas que assume; organização de atividades de modo a garantir a continuidade do trabalho em suas ausências (previstas ou não); responsabilidade pelos resultados de suas ações ou, parcialmente, de sua equipe; exercício de funções sem usufruir de poderes/facilidades delas decorrentes em favorecimento próprio ou a terceiros; zelo pelo patrimônio público, uso adequado de materiais e otimização de gastos.

---



---



---



---

**AValiação de Estágio Probatório - Formulário Autoavaliação**  
(CONT.)

**Aspectos gerais:**

a) Você apresentou dificuldade para executar alguma tarefa inerente ao cargo que exerce? Se sim, qual(is)?

---



---



---

b) Hoje, você desempenha com dificuldade alguma(s) tarefa(s) que já executou bem no passado? Se sim, qual(is)?

---



---



---

c) Você cumpriu os deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional? ( ) Totalmente ( ) Às vezes ( ) De forma insatisfatória

Comentários e outros aspectos gerais:

---



---



---

**Fatores intervenientes:**

	SIM	NÃO	N/A
Concluiu participação em evento de Iniciação ao Serviço Público?			
Se docente, possui formação pedagógica exigida para o cargo?			
Tem apresentado problemas de saúde?			

d) Solicita avaliação, parecer e/ou apoio da equipe multiprofissional de saúde? ( ) Sim ( ) Não

e) Outros fatores intervenientes no desempenho do servidor (Por ex.: novas habilidades exigidas para determinada tarefa, apoio e orientação recebidos, volume de trabalho compatível com carga horária, recursos (materiais e tecnológicos) disponíveis, condições de trabalho (instalações físicas e ambiente social), etc.):

---



---



---

f) Indique ações para eliminação ou mitigação dos fatores intervenientes detectados nos quesitos anteriores ou que poderão favorecer o desenvolvimento pessoal do servidor. (Por ex.: treinamentos (cite quais), redistribuição de tarefas, adequação de recursos e instalações, conversa com a equipe, etc.)

---



---



---



## AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - FORMULÁRIO AUTOAVALIAÇÃO (CONT.)

Avalie seu desempenho conforme indicadores abaixo, a partir da estrita observância da ética profissional, seguindo a referência:

Não sei dizer / Não se aplica: (X)	Insuficiente: (I)	Razoável: (R)	Bom: (B)	Ótimo: (O)
---------------------------------------	----------------------	------------------	-------------	---------------

Critério	
1. Informa tempestivamente situações que provoquem ausências, atrasos ou saídas antecipadas, permitindo organização das atividades do setor/colegiado.	
2. Cumpre os procedimentos sem precisar que lhe cobrem prazos, correções ou ajustes, ele observa os padrões e as rotinas estabelecidas.	
3. Apresenta impessoalidade em suas atitudes e nas decisões a seu alcance.	
4. Oferece soluções viáveis e com qualidade para as demandas sob sua responsabilidade.	
5. Resolve ou encaminha adequadamente as situações que não são habituais.	
6. Assume as consequências por suas atitudes, mostrando disponibilidade para aprender.	
7. Cuida dos bens da instituição, conservando-os em condições de uso.	
8. Desliga os aparelhos disponíveis (luz, impressora, projetor, computador, etc.) quando não está usando, diminuindo o consumo de energia.	
9. Evita o desperdício de materiais de expediente (papel, caneta, pincel atômico, etc.) e gastos financeiros desnecessários.	
10. Demonstra transparência e coerência em suas atitudes.	
11. Os poderes ou facilidades decorrentes de suas funções não são usados pelo servidor em favorecimento próprio ou a terceiros.	
12. Evita comentários prejudiciais ao ambiente de trabalho.	
13. Sua atuação contribui para o bom funcionamento do serviço público.	
14. É disponível e atencioso, respeitando todos os usuários do serviço público sem preconceito ou distinção (por ex. de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social).	
15. Sua atuação contribui para construção coletiva de um ambiente de trabalho de bom relacionamento com a comunidade interna e externa.	
16. Demonstra flexibilidade quando se depara com opiniões diversas.	
17. Demonstra disposição para colaborar com colegas e chefia, quando terminadas as suas tarefas, objetivando o bom andamento dos trabalhos do grupo.	
18. Preocupa-se em entender o funcionamento da unidade para melhor compreender e cumprir suas tarefas com qualidade.	
19. Demonstra atitudes voltadas aos objetivos da instituição, independentemente de estarem diretamente sob sua responsabilidade.	
20. Chama a responsabilidade para si. Recebe eventuais demandas a seu setor/colegiado e, mesmo frente às situações distintas de sua rotina, tenta resolvê-las.	
21. Participa ativamente das reuniões, contribuindo para o avanço dos trabalhos.	
22. Demonstra clareza e objetividade na transmissão de informações e ideias.	
23. Atende a comunidade acadêmica de forma tempestiva, respeitando os fluxos, sem procrastinar e revelando disposição.	

**AValiação de Estágio Probatório - Formulário Autoavaliação**  
(CONT.)

Durante esse período, você apresentou os seguintes comportamentos ou atitudes? Siga a referência:

Nunca (N)	Raramente (R)	Frequentemente (F)	Sempre (S)
-----------	---------------	--------------------	------------

<b>Comportamento/atitude</b>	
1. Apresenta dificuldade de relacionamento ocasionando problemas com outras pessoas.	
2. Entende como pessoais as críticas que lhe são feitas no trabalho.	
3. Desrespeita as opiniões de colegas quando discorda das mesmas.	
4. Atrasa ou ausenta-se sem justificativa, prejudicando o planejamento ou atividades da unidade ou do setor/colegiado.	
5. Demonstra dificuldade para aceitar novos métodos e soluções, ou questiona as situações de maneira negativa. Justifica-se com expressões como: "sempre foi feito assim".	
6. Apresenta subterfúgios para não seguir normas e procedimentos	
7. Falta com o cuidado no uso e conservação de materiais e equipamentos, sem a devida atenção à eficiência e à economia dos recursos disponíveis.	
8. Faz somente o que lhe demandam mesmo quando possui conhecimento necessário para fazer além.	
9. Ocasiona sobrecarga para os outros e/ou prejudica os resultados finais ao não se empenhar como poderia nas atividades em que se envolve.	
10. Atende somente situações que se enquadrem na mais absoluta rotina de seu trabalho.	
11. Demonstra falta de autonomia no desempenho de suas tarefas.	
12. Sem justificativa plausível, recusa participar de representações e comissões de seu setor/colegiado, sobrecarregando as atribuições dos demais.	

(local), \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (data).

Nome (substituível pelo carimbo) e assinatura:

## AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

**Nome do servidor avaliado:**

**SIAPE:**

**Parecer relativo ao período de** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ **A** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

### **Guia para elaboração do parecer:**

- Relatar a coleta de informações e eventuais motivos se ausente alguma das avaliações mínimas (chefia, discentes, colegas); como, por exemplo, semestre em que o servidor docente não ministra aulas e, por este motivo, não há avaliação discente (alertar que o servidor deve ministrar aulas ao longo dos 30 meses para permitir sua avaliação); afastamento do servidor por motivo de saúde e, por este motivo, não há autoavaliação.
- Citar eventuais impedimentos e afastamentos que contextualizem a avaliação no período.
- Relatar os principais pontos que se destacam positivamente no avaliado, tendo em vista as informações reunidas sobre seu desempenho,
- Indicar os principais pontos a serem aprimorados que interferem no desempenho do avaliado e sugestão para superá-las.
- Identificar e referir se as deficiências relatadas são repetições das apresentadas em avaliação anterior. E, em caso positivo, a que se atribui o fato das mesmas ainda não terem sido a aprimoradas.
- Indicar se deve ser aberto procedimento para apuração mais detalhada da conduta do servidor.
- Sugerir avaliação da equipe multidisciplinar em saúde, capacitações específicas, ou ações para aprimorar o desempenho do servidor.

### **Local e data**

#### **Identificação e assinatura dos membros da Comissão**

**Devolutiva ao servidor em:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Assinatura do servidor:**

## ANEXO D – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

### AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE - AUTOAVALIAÇÃO

Nome do(a) servidor(a):		Matrícula SIAPE:
Lotação:	Data de exercício ____/____/____	Período de Estágio Probatório: ____/____/____ a ____/____/____
Período avaliativo: ____/____/____ a ____/____/____		
<b>INSTRUÇÕES</b>		
<p>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 por você.          Conforme a Resolução XXX a média para aprovação é 3 (três).          Após preenchido, devolva ao Presidente da Comissão.</p>		
<b>NÍVEIS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO</b>		
NÍVEIS	CRITÉRIOS	
1	Não Satisfatório	
2	Pouco Satisfatório	
3	Satisfatório	
4	Muito Satisfatório	
5	Plenamente Satisfatório	
<b>I – ASSIDUIDADE (frequência regularidade, pontualidade, permanência e dedicação)</b>		
QUESITOS		Pontos
Comparece regularmente ao trabalho.		
É pontual no trabalho.		
Permanece no trabalho durante o expediente.		
Dedica-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.		
SOMA		
Média do Fator		
<b>II – DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pela Instituição)</b>		
QUESITOS		Pontos
Sabe receber e acatar críticas e aceitar mudanças		
Coopera e participa efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo		
Informa prontamente imprevistos que impeçam o desempenho de suas atividades.		
Evita comentários comprometedores ao conceito da Instituição/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.		
SOMA		
Média do Fator		

**AValiação de Estágio Probatório Docente – Autoavaliação  
(CONT.)**

III – CAPACIDADE DE INICIATIVA (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência)	
QUESITOS	Pontos
Procura conhecer a Instituição, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento e de suas atribuições.	
Investe no autodesenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções, normativas e manuais	
Busca orientação para solucionar problemas ou dúvidas do dia a dia	
Faz sugestões e críticas construtivas para retroalimentação.	
Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência	
Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória	
Contribui espontaneamente com a administração.	
SOMA	
Média do Fator	
IV – PRODUTIVIDADE (rendimento compatível às condições de trabalho, disponibilidade de materiais/equipamentos, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução de suas atividades)	
QUESITOS	Pontos
Organiza as tarefas, observando as prioridades	
Racionaliza e otimiza o tempo na execução das tarefas. Aproveita eventual disponibilidade de forma produtora	
Trabalha de forma regular e constante. Agiliza o ritmo de trabalho em situações excepcionais.	
Faz as tarefas corretamente, com qualidade e boa apresentação	
Utiliza equipamentos dentro de sua melhor capacidade produtiva.	
SOMA	
Média do Fator	
V – RESPONSABILIDADE (conduta moral e ética profissional)	
QUESITOS	Pontos
Demonstra conduta compatível com perfil profissional.	
Assume compromissos e obrigações de trabalho.	
Age com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho.	
Empenha-se para fazer as atividades solicitadas inerentes a sua função.	
Conhece e obedece a legislação.	
Zela pelo patrimônio da Instituição e evita desperdícios.	
SOMA	
Média do Fator	
Observação: Este documento deve ser assinado digitalmente pelo(a) docente.	

**AValiação DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE -  
AValiação DA CHEFIA**

Nome do(a) servidor(a):		Matrícula SIAPE:
Lotação:	Data de exercício ____/____/____	Período de Estágio Probatório: ____/____/____ a ____/____/____
Período avaliativo: ____/____/____ a ____/____/____		
<b>INSTRUÇÕES</b>		
<p>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 XXX a média para aprovação é 3 (três). É necessário dar ciência das notas ao servidor avaliado, assim como que ele assine este documento. Após preenchido, devolva ao Presidente da Comissão.</p>		
<b>NÍVEIS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO</b>		
<b>NÍVEIS</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	
1	Não Satisfatório	
2	Pouco Satisfatório	
3	Satisfatório	
4	Muito Satisfatório	
5	Plenamente Satisfatório	
<b>I – ASSIDUIDADE (frequência regularidade, pontualidade, permanência e dedicação)</b>		
<b>QUESITOS</b>		<b>Pontos</b>
Comparece regularmente ao trabalho.		
É pontual no trabalho.		
Permanece no trabalho durante o expediente.		
Dedica-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.		
<b>SOMA</b>		
Média do Fator		
<b>II – DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pela Instituição)</b>		
<b>QUESITOS</b>		<b>Pontos</b>
Sabe receber e acatar críticas e aceitar mudanças		
Coopera e participa efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo		
Informa prontamente imprevistos que impeçam o desempenho de suas atividades.		
Evita comentários comprometedores ao conceito da Instituição/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.		
<b>SOMA</b>		
Média do Fator		
<b>III – CAPACIDADE DE INICIATIVA (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência)</b>		
<b>QUESITOS</b>		<b>Pontos</b>
Procura conhecer a Instituição, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento e de suas atribuições.		
Investe no autodesenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções, normativas e manuais		
Busca orientação para solucionar problemas ou dúvidas do dia a dia		
Faz sugestões e críticas construtivas para retroalimentação.		
Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência		
Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória		
Contribui espontaneamente com a administração.		
<b>SOMA</b>		
Média do Fator		

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE -  
AVALIAÇÃO DA CHEFIA (CONT.)**

<b>IV – PRODUTIVIDADE</b> (rendimento compatível às condições de trabalho, disponibilidade de materiais/equipamentos, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução de suas atividades)	
<b>QUESITOS</b>	<b>Pontos</b>
Organiza as tarefas, observando as prioridades	
Racionaliza e otimiza o tempo na execução das tarefas. Aproveita eventual disponibilidade de forma produtora	
Trabalha de forma regular e constante. Agiliza o ritmo de trabalho em situações excepcionais.	
Faz as tarefas corretamente, com qualidade e boa apresentação	
Utiliza equipamentos dentro de sua melhor capacidade produtiva.	
<b>SOMA</b>	
<b>Média do Fator</b>	
<b>V – RESPONSABILIDADE</b> (conduta moral e ética profissional)	
<b>QUESITOS</b>	<b>Pontos</b>
Demonstra conduta compatível com perfil profissional.	
Assume compromissos e obrigações de trabalho.	
Age com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho.	
Empenha-se para fazer as atividades solicitadas inerentes a sua função.	
Conhece e obedece a legislação.	
Zela pelo patrimônio da Instituição e evita desperdícios.	
<b>SOMA</b>	
<b>Média do Fator</b>	
Observação: Este documento deve ser assinado digitalmente pelo(a) docente.	

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE - AVALIAÇÃO DISCENTE

Prezado(a) estudante,

Entendemos que sua percepção como estudante junto ao IFC é um relevante instrumento para análise da trajetória educacional do seu curso. Por isto, convidamos você para responder o questionário abaixo.

Agradecemos pela sua participação coerente e consciente.

**Semestre/Ano Letivo de Referência:** \_\_\_/20\_\_\_

Disciplina: \_\_\_\_\_

Professor(a): \_\_\_\_\_

**Indique uma única resposta na escala de 1 a 5, considerando:  
1 – Nunca 2 – Raramente 3 - Às vezes 4 – Na maioria das vezes 5 – Sempre**

Atuação didática e postura profissional do professor	Marque X em um único item				
	1	2	3	4	5
<b>ASSIDUIDADE</b>					
1. Realiza as atividades docentes com assiduidade e pontualidade.					
2. Utiliza o tempo da aula de forma adequada para o desenvolvimento das atividades e conteúdos propostos.					
3. Respeita o calendário acadêmico para cumprimento das atividades propostas.					
<b>Soma</b>					
<b>Média do Fator</b>					
<b>DISCIPLINA</b>					
1. Apresenta e discute o plano de ensino da disciplina, no início do período letivo.					
2. Apresenta aos estudantes como será feita a avaliação da disciplina, os instrumentos empregados, critérios utilizados, datas e prazos.					
3. Publiciza os registros de frequência e notas dos estudantes nos sistemas de gestão acadêmica conforme os prazos estabelecidos.					
<b>CAPACIDADE DE INICIATIVA</b>					
1. Articula atividades de ensino, pesquisa e extensão.					
2. Utiliza recursos metodológicos, exemplos, exercícios e reflexões que oportunizem a participação do estudante e do grupo.					
3. Estabelece relações entre conteúdos da disciplina e a área profissional de seu curso.					
<b>PRODUTIVIDADE</b>					
Articula o plano de ensino proposto com o Projeto Pedagógico do Curso.					
Estabelece com os estudantes um plano de recuperação de conteúdos.					
É acessível para atendimento extraclasse.					
<b>RESPONSABILIDADE</b>					
Ministra a disciplina considerando o Projeto Pedagógico do Curso, zelando pela ampliação da aprendizagem do estudante e a pluralidade de ideias.					
Atua com respeito à liberdade de pensamentos e ideias e com apreço à tolerância nas relações interpessoais.					
Demonstra responsabilidade e compromisso com a educação pública, gratuita de qualidade e os valores institucionais.					
<b>SOMA</b>					
<b>Média Fator</b>					



## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE - PARECER PARCIAL

Finalidade: Avaliação de desempenho do \_\_\_º período de estágio probatório

Portaria Comissão Avaliadora: N° \_\_\_\_\_, de \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Interessado: \_\_\_\_\_

Interstício: de \_\_\_/\_\_\_/20\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/20\_\_ (12 meses)

Processo N°: \_\_\_\_\_. \_\_\_\_/\_\_\_\_ - \_\_\_\_

Unidade: *Campus* \_\_\_\_\_

A Comissão designada para avaliação de desempenho do(a) docente supracitado(a), avaliou os documentos apresentados pelo(a) docente, referentes ao período de estágio probatório objeto deste parecer.

	<b>Assiduidade</b>	<b>Disciplina</b>	<b>Capacidade de Iniciativa</b>	<b>Produtividade</b>	<b>Responsabilidade</b>
<b>Autoavaliação</b>					
<b>Avaliação da Chefia</b>					
<b>Avaliação Discente</b>					
<b>Média dos Critérios</b>					
<b>Média Geral da Avaliação</b>					

E, analisando informações sobre o seu desempenho no desenvolvimento de suas atividades acadêmicas e a pontuação acima, conclui pela:

( ) APROVAÇÃO do período de estágio probatório ora analisado.

( ) REPROVAÇÃO do período de estágio probatório ora analisado.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Membro

\_\_\_\_\_  
Membro

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE - PARECER FINAL

Ao Senhor(a) \_\_\_\_\_

*Diretor(a) Geral do Campus* \_\_\_\_\_

Assunto: **Parecer final referente ao processo avaliativo de estágio probatório.**

A Comissão designada pela Portaria Nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ para realizar o processo avaliativo do Estágio Probatório do professor(a) \_\_\_\_\_, apresenta-lhe o resultado final dos trabalhos a que foi designada.

<b>Síntese dos Resultados</b>		
<b>Média</b>		
<b>1 Avaliação</b>	<b>2 Avaliação</b>	<b>3 Avaliação</b>
<b>Média Geral da Avaliação</b>		

No período que transcorreu o estágio probatório do(a) referido(a) professor(a), a Comissão, por meio da análise dos relatórios parciais apresentados pelo(a) professor(a) supracitado e das informações sobre o seu desempenho no desenvolvimento de suas atividades acadêmicas, conclui que:

- ( ) Não existem fatores que comprometam o trabalho do docente.  
 ( ) Existem fatores que comprometam o trabalho do docente.

Assim sendo, encerramos nossos trabalhos avaliativos e concluímos afirmando que esta Comissão é de parecer:

( ) Favorável à aprovação do relatório final do período de estágio probatório do servidor e solicitamos-lhe dar prosseguimento aos trâmites legais.

( ) Desfavorável à aprovação do relatório final do período de estágio probatório do servidor e solicitamos-lhe dar prosseguimento aos trâmites legais.

Sendo o que tínhamos no momento, reiteramos nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Membro

\_\_\_\_\_  
Membro