



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

**PORTARIA NORMATIVA Nº XXXX/2025, DE XX DE XXXXX DE 2025**

Dispõe sobre os procedimentos e instrumentos para Avaliação de Desempenho de servidores Técnico-Administrativos em Educação em Estágio Probatório no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP).

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Decreto de 31 de março de 2025, publicado no Diário Oficial da União de 1 de abril de 2025, seção 2, página 1, considerando o Art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o Art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o § 1º do art. 4º da Lei complementar nº 73/1993; o Parecer nº 17 da Advocacia-Geral da União, aprovado pelo Presidente da República em 12 de julho de 2004 e publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 16 de julho de 2004; o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025 e a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, RESOLVE:

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º - Estabelecer os procedimentos relativos ao Estágio Probatório e à aquisição da estabilidade de servidores Técnico-Administrativos do IFSP.

**CAPÍTULO II  
EXIGÊNCIA LEGAL**

Art. 2º O Estágio probatório é o período de avaliação do desempenho de servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, com o intuito de constatar a sua conduta, aptidão e capacidade técnica, conforme fatores previstos em lei para o cargo ocupado.

§ 1º Trata-se de uma exigência legal, prevista no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, considerando ainda o art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

§ 2º A estabilidade será adquirida pelo servidor habilitado em concurso público e empossado no cargo, ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício.

§ 3º É condição obrigatória para a aquisição da estabilidade a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade .

**CAPÍTULO III  
AUSÊNCIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS  
SEÇÃO I  
LICENÇAS E AFASTAMENTOS PERMITIDOS DURANTE O ESTÁGIO  
PROBATÓRIO**

Art. 3º 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 da Lei nº 8.112/1990, bem como afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

**SEÇÃO II  
AUSÊNCIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS QUE NÃO SUSPENDEM O  
ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 4º De acordo com a Lei nº 8.112/1990, acrescido pela Lei nº 9.527, publicada no DOU em 11 de dezembro de 1997 e a Nota Conjunta SEI nº 2/2025, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o estágio probatório não ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos:

- I. licença à gestante e a sua prorrogação, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990;
- II. licença à paternidade e sua prorrogação, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990;
- III. licença à adotante e a sua prorrogação, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990;
- IV. exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira da



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

- pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 1990;
- V. requisição fundamentada no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995;
  - VI. férias regulamentares conforme art. 102, caput, inciso I, da Lei nº 8.112, de 1990;
  - VII. os dias de feriados; e
  - VIII. o descanso semanal remunerado.

**SEÇÃO III**  
**AUSÊNCIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS QUE SUSPENDEM O ESTÁGIO**  
**PROBATÓRIO**

Art. 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos listados na Lei nº 8.112/90:

- I. licença por motivo de doença em pessoa da família, conforme art. 81, caput, inciso I da Lei nº 8.112, de 1990;
- II. licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro, conforme art. 81, caput, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990;
- III. licença para o serviço militar, conforme art. 81, caput, inciso III, da Lei nº 8.112, de 1990;
- IV. licença para atividade política, conforme art. 81, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 1990;
- V. afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal, conforme art. 20, § 4º, da Lei nº 8.112, de 1990;
- VI. afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito, conforme art. 94, caput, incisos I e II, da Lei nº 8.112, de 1990;
- VII. afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário, conforme art. 94, caput, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 1990;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

- VIII. afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, conforme art. 96 da Lei nº 8.112, de 1990;
- IX. cessão para órgão distinto da carreira da pessoa ocupante de cargo público efetivo e somente para ocupar cargos de Natureza Especial, Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível igual ou superior a 13, ou equivalentes, conforme art. 20, § 3o, da Lei nº 8.112, de 1990;
- X. licenças para tratamento da própria saúde da pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 1990;
- XI. júri e outros serviços obrigatórios por lei, conforme art. 102, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 1990;
- XII. missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento conforme art. 102, caput, inciso VII, da Lei nº 8.112, de 1990;
- XIII. para doação de sangue, conforme art. 97, caput, inciso I, da Lei nº 8.112, de 1990;
- XIV. afastamento para casamento, conforme art. 97, caput, inciso III, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990;
- XV. para alistamento ou recadastramento eleitoral, conforme art. 97, caput, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990;
- XVI. para deslocamento para a nova sede, conforme art. 102, caput, inciso IX, da Lei nº 8.112, de 1990;
- XVII. por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, conforme art. 97, caput, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 1990;
- XVIII. licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "d", da Lei nº 8.112, de 1990;
- XIX. faltas injustificadas;
- XX. participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior, conforme art. 102, caput, inciso X, da Lei nº 8.112, de 1990;
- XXI. penalidade de suspensão, em decorrência de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), não convertida em multa, conforme artigos 127, caput, inciso II, 130, 131, 141 e 145, da Lei nº 8.112, de 1990;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

- XXII. afastamento do exercício do cargo por medida cautelar, conforme art. 147 da Lei nº 8.112, de 1990;
- XXIII. afastamento por motivo de prisão, conforme art. 229 da Lei nº 8.112, de 1990; e
- XXIV. cessão e requisição de servidor para exercício em outro órgão ou entidade, seja no âmbito dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios, ressalvadas, requisições fundamentada no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, conforme disposto no art. 29, caput, inciso V, da IN SGP/MGI nº 122, de 2025.

Art. 6º Para fins de cálculo do período a ser avaliado para o Estágio Probatório deverão ser consultados os sistemas de pessoal da Administração Pública e o assentamento funcional do servidor.

**CAPÍTULO IV**

**DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM  
ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 7º A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após doze meses, vinte e quatro meses e trinta e dois meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores de que trata o artigo 27 desta portaria.

Parágrafo único. A avaliação de que trata o caput será:

I - Obrigatoriamente realizada pela chefia imediata ou por autoridade indicada no art. 9º desta Portaria Normativa.

II - Obrigatoriamente realizada pelo próprio servidor;

III - Quando satisfeitas as condições estabelecidas no art. 8º desta Portaria Normativa, por pares integrantes da equipe de trabalho.

Art. 8º. A chefia imediata deverá pactuar conjuntamente com o servidor em estágio probatório e com os integrantes da equipe de trabalho quais pares irão realizar a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando houver a avaliação de pares.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

§ 1º Na hipótese de não haver a pactuação antes do início do período de avaliação, a definição da composição da equipe para realizar a avaliação dos pares será de responsabilidade da chefia imediata.

§ 2º A avaliação por pares deverá contar com a participação de três servidores designados para essa finalidade.

§ 3º A avaliação por pares será dispensada quando não houver três pares que satisfaçam as seguintes condições:

I - sejam servidores estáveis; e

II - tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

§ 4º Considera-se “mesma equipe de trabalho” servidores que estiverem envolvidos diretamente com as atividades do avaliado, sendo ou não do setor de exercício deste.

Art. 9º. Na ausência ou no afastamento da chefia imediata, a autoridade substituta interina deverá realizar a avaliação.

§ 1º Caso a autoridade substituta interina realize a avaliação como chefia imediata do servidor em estágio probatório, não poderá participar da avaliação de pares.

§ 2º Na ausência ou no afastamento da autoridade titular e da substituta interina, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata do servidor em estágio probatório.

Art. 10. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o ciclo avaliativo será avaliado pelos responsáveis na unidade em que houver permanecido por mais tempo.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor ter permanecido o mesmo tempo em diferentes unidades organizacionais, ele será avaliado pelos responsáveis na unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 11. Ao final de cada ciclo avaliativo, a avaliação da chefia imediata do servidor em estágio probatório, do próprio servidor e dos pares deverá ser feita em até trinta dias.

Art. 12. O resultado de cada ciclo avaliativo terá pontuação máxima de cem pontos, observadas as seguintes proporções:



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

I - quando houver avaliação por pares:

- a) 60% (sessenta por cento), para os conceitos atribuídos pela chefia imediata;
- b) 25% (vinte e cinco por cento), para os conceitos atribuídos pelos pares; e
- c) 15% (quinze por cento), para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor; e

II - quando não houver avaliação por pares:

- a) 72,5% (setenta e dois inteiros e cinco décimos por cento), para os conceitos atribuídos pela chefia imediata; e
- b) 27,5% (vinte e sete inteiros e cinco décimos por cento), para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor.

Art. 13. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata do servidor, o próprio servidor em estágio probatório e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 20 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a serem avaliados, conforme disposto no Anexo I desta portaria.

Art. 14. A nota de avaliação dos pares será calculada com base na média aritmética das notas dadas por cada par, sendo que a nota fracionada deverá ser arredondada para mais.

Parágrafo único. Para fins de transparência, melhor compreensão do desempenho, retorno contínuo e oportunidade de melhoria do servidor em estágio probatório, para cada nota atribuída aos fatores, os avaliadores deverão apresentar justificativa.

Art. 15. O servidor em estágio probatório que se encontre afastado devido à licença à gestante, licença à paternidade e licença à adotante durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos avaliativos, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de trinta dias contados do fim da licença.

Art. 16. Para a apuração do resultado final do estágio probatório do servidor, a comissão de avaliação especial de desempenho consolidará, na avaliação especial de desempenho do estágio probatório, as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos, por meio da média aritmética da nota de cada ciclo.

§ 1º Na hipótese de a média aritmética das notas resultar em número fracionado, o mesmo deverá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 2º Será considerado aprovado na avaliação de desempenho para fins de estágio probatório o servidor que:



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

I - obtiver média igual ou superior a oitenta pontos, calculada com base nos resultados dos três ciclos avaliativos; e

II - apresentar o certificado de conclusão de programa de desenvolvimento inicial, nos termos do disposto no artigo 18 desta portaria.

Art. 17. Durante cada ciclo avaliativo do estágio probatório, o servidor ou a sua chefia imediata deverá apontar as necessidades de desenvolvimento complementares.

**CAPÍTULO V  
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL**

Art. 18. A Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) disponibilizará o Programa de Desenvolvimento Inicial (PRODI) aos servidores públicos em estágio probatório, que abrangerá, no mínimo, os seguintes conteúdos:

- I - organização da administração pública federal;
- II - integridade e ética no serviço público;
- III - organização do Estado Democrático de Direito no País;
- IV - políticas públicas e desenvolvimento nacional;
- V - letramento digital; e
- VI - gestão do conhecimento e da comunicação.

Art. 19. O PRODI será realizado pela Enap, em parceria com o órgão central do Sipec e deverá estar previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) dos órgãos e das entidades integrantes do Sipec.

§ 1º O IFSP poderá prever em seu PDP outros conteúdos além daqueles previstos no artigo 18 desta Portaria Normativa.

§ 2º As demais escolas de governo poderão disponibilizar programas substitutivos e equivalentes ao PRODI desde que contemplem o conteúdo do programa ofertado pela Enap e que sejam validados pelo órgão central do Sipec.

Art. 20. Os servidores deverão concluir as ações de desenvolvimento previstas no PRODI até o encerramento do segundo ciclo avaliativo. Até o final do primeiro ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do programa.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

§ 1º Na hipótese da não conclusão da carga horária prevista de 50% até o final do primeiro ciclo avaliativo:

I - o servidor em estágio probatório deverá apresentar justificativa devidamente fundamentada; e

II - a chefia imediata do servidor em estágio probatório deverá levar em consideração a justificativa apresentada ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do primeiro ciclo.

§ 2º Até o final do segundo ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar a carga horária remanescente do programa.

§ 3º Caso o servidor em estágio probatório não conclua a carga horária remanescente prevista:

I - o servidor em estágio probatório deverá concluí-la em, no máximo, noventa dias após o final do segundo ciclo, firmando termo de compromisso com justificativa devidamente fundamentada.

II - a chefia imediata deverá levar em consideração a justificativa apresentada ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do segundo ciclo.

§ 4º O prazo máximo de noventa dias começará a contar a partir da reabertura do acesso do servidor ao programa.

§ 5º O servidor em estágio probatório deverá apresentar o termo de compromisso devidamente justificado e com a anuência prévia da chefia imediata, à comissão de avaliação especial de desempenho, no prazo de dez dias contados do término do segundo ciclo.

§ 6º No prazo de dez dias do recebimento, a comissão de avaliação especial de desempenho, mediante a apresentação do termo de compromisso firmado pelo servidor, deverá informar à unidade de gestão de pessoas da concessão do novo prazo para conclusão.

§ 7º A unidade de gestão de pessoas deverá arquivar o referido termo de compromisso ao assentamento funcional do servidor e solicitar à Enap a reabertura do acesso do servidor ao programa, conforme regulamento da Enap.

Art. 21. A Enap e as demais escolas de governo que ofertarem o programa de desenvolvimento inicial deverão emitir certificado de conclusão aos servidores que realizarem o programa.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Art. 22. A chefia imediata deverá autorizar o servidor em estágio probatório a realizar o programa durante a jornada de trabalho, considerando como ação de desenvolvimento em serviço, respeitadas as necessidades do trabalho.

Art. 23. Caso o servidor em estágio probatório esteja afastado devido à licença à gestante, licença à paternidade e licença à adotante e não concluir o programa de desenvolvimento inicial ao final do segundo ciclo avaliativo, deverá fazê-lo em no máximo noventa dias do fim da licença.

Art. 24. O estágio probatório não será homologado até a conclusão do programa de desenvolvimento inicial.

§ 1º Caso o servidor em estágio probatório que esteja realizando o programa de desenvolvimento inicial desista de ocupar o cargo ao qual esteja em estágio probatório e retorne ao cargo anteriormente ocupado, poderá continuar a realizar o programa, observado o prazo previsto no regulamento da Enap.

§ 2º Caso o servidor em estágio probatório que esteja realizando o programa de desenvolvimento inicial desista de ocupar o cargo ao qual está em estágio probatório para assumir outro cargo, poderá aproveitar as disciplinas já cursadas no programa, conforme dispuser o regulamento da Enap.

Art. 25. O certificado do programa de desenvolvimento inicial terá validade de cinco anos para fins de aproveitamento no estágio probatório em outros cargos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 26. A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no programa de desenvolvimento inicial são de responsabilidade do servidor em estágio probatório.

## **CAPÍTULO VI**

### **FATORES A SEREM AVALIADOS**

Art. 27. O artigo 20 da Lei nº 8.112/1990 estabelece os seguintes fatores a serem observados na avaliação:

- I Assiduidade;
- II Disciplina;
- III Capacidade de Iniciativa;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

IV Produtividade;

V Responsabilidade.

Art. 28. Além dos fatores previstos no artigo anterior, a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório observará o disposto na legislação aplicável a cada carreira ou cargo.

Art. 29. Para avaliar o fator "assiduidade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I desta portaria, considerando se o servidor em estágio probatório participa ou não do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

§ 1º Caso o servidor tenha participado tanto do PGD quanto do controle de frequência, para avaliar o fator "assiduidade" deverão ser considerados os descritores do Anexo I desta portaria, correspondentes ao regime em que o servidor em estágio probatório permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo (seja no PGD ou no controle de frequência).

§ 2º Na hipótese do servidor ter permanecido por igual período em PGD e em controle de frequência, para avaliar o fator "assiduidade", deverão ser considerados os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo.

Art. 30. Para avaliar o fator "produtividade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I desta portaria, considerando se o servidor em estágio probatório atua ou não diretamente com atendimento ao público externo ou interno.

§ 1º Caso o servidor tenha atuado diretamente com atendimento ao público e em outro momento, não tenha atuado diretamente com atendimento ao público, para avaliar o fator "produtividade" deverá ser levado em conta os descritores previstos no Anexo I desta portaria, em que o servidor em estágio probatório permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo (maior tempo atuando com atendimento ao público ou maior tempo não atuando com atendimento ao público).

§ 2º Na hipótese do servidor ter permanecido por igual período atuando em atendimento ao público e não atuando em atendimento ao público, para avaliar o fator "produtividade", deverão ser considerados os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo.

Art. 31. Para a avaliação dos servidores com deficiência, os avaliadores deverão considerar os descritores de cada fator avaliativo, observando as suas necessidades específicas.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Art. 32. Serão atribuídos os conceitos descritos no Anexo II a cada ciclo avaliativo e à avaliação especial de desempenho, de acordo com as respectivas notas, para fins de homologação do estágio probatório.

**CAPÍTULO VII**

**DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO E DA  
HOMOLOGAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 33. Nos termos do art. 41, §4º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a aquisição da estabilidade está condicionada à realização de avaliação especial de desempenho, conduzida por comissão especialmente designada para essa finalidade.

Art. 34. A comissão de avaliação especial de desempenho (CAED) será composta por servidores estáveis em exercício no IFSP e deverá ter três integrantes sendo:

I - um representante da unidade de gestão de pessoas, que a presidirá;

II - um servidor técnico-administrativo, indicado pelo avaliado; e

III - um servidor técnico-administrativo indicado pelo Diretor Geral do câmpus, Pró-Reitor, Diretor Sistêmico ou Reitor, de acordo com a unidade de exercício do avaliado.

§ 1º Cada titular terá uma suplência, que atuará em suas ausências e impedimentos.

§ 2º A indicação dos servidores suplentes seguirá os mesmos critérios estabelecidos nos incisos I, II e III do caput deste artigo.

§ 3º O mandato dos membros da comissão terá duração de dois anos, prorrogável uma vez por igual período.

§ 4º Na vacância do membro titular, assumirá seu respectivo suplente até o término do mandato daquele.

§ 5º Na hipótese de vacância simultânea do titular e do suplente da presidência da comissão, um dos demais membros titulares deverá assumir a presidência até que seja designado outro membro titular e suplente para esta vaga, salvo quando resultar violação ao número de três integrantes.

§ 6º Servidores que respondam a processo administrativo disciplinar ou que estejam cumprindo penalidades dele provenientes não poderão integrar a comissão de avaliação



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

especial de desempenho.

§ 7º A Chefia imediata não poderá compor a CAED.

Art. 35. Ao final do terceiro ciclo avaliativo, a comissão de avaliação especial de desempenho realizará a avaliação especial de desempenho que será submetida à autoridade máxima do órgão ou entidade ou à autoridade à qual a competência for delegada, conforme art. 36, § 2º desta portaria.

§ 1º Para fins de aplicação do disposto no caput, a comissão poderá solicitar informações complementares à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares.

§ 2º Na hipótese de ocorrer fato novo que possa impactar no resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor nos quatro meses finais do estágio probatório, a comissão de avaliação especial de desempenho deverá apresentar manifestação no prazo de dez dias.

Art. 36. Após a avaliação especial de desempenho, o estágio probatório do servidor será submetido à homologação.

§ 1º A homologação do resultado final será publicada no Diário Oficial da União, pela autoridade máxima do órgão ou entidade, no prazo de até vinte dias, contado do término do período de cumprimento do estágio probatório.

§ 2º A competência para a homologação do estágio probatório poderá ser delegada em até dois níveis hierárquicos inferiores imediatos, vedada a subdelegação, salvo disposição em contrário por legislação específica.

§ 3º Na hipótese de o servidor em estágio probatório ter atingido o conceito excepcional no resultado final da avaliação especial de desempenho, constará o referido conceito em destaque na publicação da homologação, para fins de reconhecimento e valorização.

§ 4º A homologação do resultado da avaliação especial de desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade pelo servidor.

§ 5º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado, podendo ser reconduzido a eventual cargo anteriormente ocupado, nos termos do disposto no art. 29 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

**CAPÍTULO VIII**

**DOS PEDIDOS DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSOS**

Art. 37. A cada ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, à chefia imediata e, quando houver avaliação pelos pares, aos integrantes da equipe de trabalho, no prazo de cinco dias úteis, contado da data de ciência do resultado da sua avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser acompanhado das razões e das justificativas relativas a cada fator avaliativo objeto de contestação e dos eventuais documentos comprobatórios.

§ 2º A ciência do servidor em estágio probatório do resultado da avaliação em cada ciclo avaliativo é condição indispensável para a apresentação do pedido de reconsideração e do recurso.

Art. 38. A chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho apreciarão, no prazo de trinta dias, o pedido de reconsideração de suas respectivas avaliações, e, na hipótese de acolhimento total ou parcial, atribuirão nova nota ao servidor.

§ 1º Na ausência da chefia imediata do servidor em estágio probatório ou do seu substituto para avaliar o pedido de reconsideração, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

§ 2º Na impossibilidade de o par avaliar o pedido de reconsideração, a chefia imediata deverá realizar essa avaliação.

§ 3º O resultado do pedido de reconsideração deverá ser informado ao servidor.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de trinta dias, contado da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

§ 5º O recurso será encaminhado à comissão de avaliação especial de desempenho, que o apreciará, mediante parecer conclusivo com o resultado de sua análise, no prazo de trinta dias, contado da data de seu recebimento.

§ 6º A comissão de avaliação especial de desempenho poderá, durante o período destinado ao julgamento do recurso, solicitar esclarecimentos a respeito das informações



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

constantes dos autos à chefia imediata, ao próprio servidor e a outros integrantes da equipe.

§ 7º A comissão de avaliação especial de desempenho atribuirá nova nota ao servidor em relação à avaliação contestada, na hipótese de a comissão deferir, total ou parcialmente, o recurso.

§ 8º A decisão dos pedidos de recurso será fundamentada e considerará a análise dos registros de acompanhamento do desempenho do servidor, dos resultados das avaliações de desempenho no estágio probatório, dos pedidos de reconsideração e das suas decisões, e das interposições de recursos.

§ 9º O parecer conclusivo será encaminhado à unidade de gestão de pessoas do IFSP para registro e ciência do servidor.

§ 10º Da decisão da comissão de avaliação especial de desempenho não caberá recurso.

**CAPÍTULO IX**

**ATRIBUIÇÕES**

Art. 39. Compete à Coordenadoria de Gestão de Pessoas ou Setor Congênera:

- I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria;
- II. Orientar as chefias imediatas sobre:
  - a) a obrigatoriedade da participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;
  - b) como realizar as avaliações de desempenho para fins de estágio probatório;
- III. Manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;
- IV. Requisitar ao setor competente, conforme designado pela Direção Geral do *campus*, a emissão da Portaria de designação da CAED;
- V. Subsidiar relatórios gerenciais quando solicitado pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Carreira de Pessoal (CDP-DGP), quanto ao estágio probatório referente à sua unidade;
- VI. Acompanhar o processo de avaliação de desempenho junto à CAED e CDP-DGP para cumprimento dos prazos da avaliação e homologação do estágio probatório do



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

servidor;

- VII. Orientar a chefia imediata, a CAED, a equipe de trabalho do servidor e o servidor avaliado quanto aos trâmites do processo de avaliação de desempenho;
- VIII. Informar à CDP-DGP sobre ocorrências de reprovação de servidor, incluindo a respectiva motivação; e
- IX. Zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta portaria e nas demais orientações que forem encaminhadas.

Art. 40. Compete à Coordenadoria de Desenvolvimento de Carreira de Pessoal (CDP-DGP):

- I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria;
- II. Distribuir e divulgar os materiais elaborados pelo órgão central do Sipec sobre estágio probatório;
- III. Acompanhar os processos de Avaliação de Desempenho em estágio probatório do IFSP;
- IV. Orientar às chefias imediatas de servidores em exercício na reitoria sobre:
  - a) a obrigatoriedade da participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;
  - b) como realizar as avaliações de desempenho para fins de estágio probatório;
- V. Emitir Portaria de designação da CAED para servidores em exercício na Reitoria;
- VI. Elaborar relatórios gerenciais referentes ao estágio probatório no IFSP;
- VII. Emitir a minuta da Portaria de Homologação do Estágio Probatório ou de Exoneração do Servidor;
- VIII. Publicar a Portaria de Homologação do Estágio Probatório ou de Exoneração do Servidor;
- IX. Orientar a chefia imediata, a CAED, a equipe de trabalho do servidor e o servidor avaliado quanto aos trâmites do processo dos servidores em exercício na Reitoria;
- X. Zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta portaria e nas demais orientações que forem elaboradas.
- XI. Monitorar a participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;
- XII. Manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;
- XIII. Registrar na solução informatizada de que trata o artigo 48 desta portaria, a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Art. 41. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - CAED:

- I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria;
- II. Acompanhar a conformidade do processo de avaliação dos ciclos avaliativos do estágio probatório;
- III. Decidir os recursos interpostos relativos ao resultado de cada ciclo avaliativo;
- IV. Zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta portaria e nas demais orientações que forem encaminhadas; e
- V. Analisar e consolidar o resultado dos ciclos avaliativos.

Art. 42. Compete à chefia imediata do servidor em estágio probatório:

- I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria;
- II. Promover o acolhimento e a integração do servidor em estágio probatório;
- III. Estabelecer de forma clara e objetiva o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor em estágio probatório;
- IV. Monitorar regularmente o desempenho do servidor em estágio probatório e dar retorno contínuo sobre o seu desempenho;
- V. Indicar, no plano de desenvolvimento de pessoas e em outro instrumento de planejamento, caso haja, as necessidades de desenvolvimento do servidor em estágio probatório e incentivar a sua participação em ações de desenvolvimento;
- VI. Participar de forma ativa de cada ciclo avaliativo do servidor em estágio probatório, envolvendo-se em todas as etapas do processo;
- VII. Observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração para fins de estágio probatório;
- VIII. Conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso;
- IX. Pactuar conjuntamente com o servidor em estágio probatório e com os integrantes da equipe de trabalho quais pares irão realizar a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando houver a avaliação de pares;
- X. Participar de ações de desenvolvimento voltadas ao exercício da liderança, à



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho e a todas as formas de discriminação;

- XI. Pactuar com o servidor em estágio probatório a participação no programa de desenvolvimento inicial;
- XII. Acompanhar periodicamente o cumprimento da carga horária mínima do programa de desenvolvimento inicial a ser realizada pelo servidor em estágio probatório;
- XIII. Viabilizar ao servidor em estágio probatório acesso a recursos e a ferramentas que o ajude a desempenhar as suas funções, inclusive no que se refere à acessibilidade.

Art. 43. Compete aos pares integrantes da equipe de trabalho designados a avaliar o servidor em estágio probatório:

- I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria;
- II. Acolher e integrar o servidor em estágio probatório;
- III. Acompanhar o desempenho do servidor em estágio probatório;
- IV. Cooperar para o desenvolvimento em serviço do servidor em estágio probatório;
- V. Observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração para fins de estágio probatório; e
- VI. Conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no art. 20 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso.

Art. 44. Compete ao servidor em estágio probatório:

- I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria;
- II. Desempenhar suas atribuições com ética, integridade, eficiência, iniciativa, compromisso e responsabilidade;
- III. Dialogar com a chefia imediata sobre eventuais necessidades, especialmente aquelas relacionadas às condições de trabalho e aos recursos de acessibilidade para servidores com deficiência;
- IV. Conhecer e cumprir as normas, os procedimentos e os regulamentos internos do IFSP e da unidade onde irá atuar;
- V. Cadastrar e manter atualizado o seu currículo no Currículo e Oportunidades do SOU.GOV;
- VI. Buscar desenvolver as competências necessárias à consecução da excelência na



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

atuação do IFSP;

- VII. Participar do programa de desenvolvimento inicial de que trata o art. 9º do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025;
- VIII. Observar os prazos dos ciclos avaliativos, dos pedidos de reconsideração e de recurso para fins de estágio probatório;
- IX. Dar ciência dos resultados das avaliações para fins de estágio probatório;
- X. Participar de forma ativa em cada ciclo avaliativo, envolvendo-se em todas as etapas do processo;
- XI. Pactuar com a sua chefia imediata momentos de retorno contínuo sobre o seu desempenho, inclusive com a indicação de necessidades de desenvolvimento e;
- XII. Demonstrar abertura ao retorno recebido durante os ciclos avaliativos, utilizando as orientações fornecidas como oportunidades de melhoria e desenvolvimento pessoal e profissional.

**CAPÍTULO X**

**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 45. Independente da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, as faltas funcionais graves passíveis de abertura de processo administrativo disciplinar deverão ser apuradas, a qualquer tempo, nos termos do Título IV - Do Regime Disciplinar da Lei nº 8.112/1990, sendo para elas adotados os procedimentos previstos na legislação vigente.

Art. 46. O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia e assessoramento no IFSP, desde que atendidas a critérios específicos instituídos para ocupação.

Art. 47. Os casos omissos serão dirimidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, que poderá consultar a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação (CIS), para a elaboração de parecer opinativo sobre a situação apresentada.

Art. 48. As avaliações de estágio probatório ocorrerão por meio de ferramenta



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

gerencial digital disponibilizada pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) ou outra solução que seja disponibilizada para esta finalidade.

Art. 49 - Esta Portaria entra em vigor a partir de 1º de dezembro de 2025.

§ 1º. Em cumprimento ao Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, as disposições desta Portaria aplicam-se aos servidores que entraram em exercício a partir de 7 de fevereiro de 2025.

§ 2º. Aos servidores em estágio probatório, que entraram em exercício até 6 de fevereiro de 2025, aplica-se integralmente o disposto na Resolução Normativa IFSP nº 15/2022, de 1º de novembro de 2022.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

ANEXO I

<b>Assiduidade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que estão no regime de controle de frequência).</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Comparece regularmente ao trabalho, cumprindo integralmente sua jornada de trabalho e a execução das atividades.	7
Mantem-se presente e garante a continuidade das atividades sem interrupções desnecessárias.	6
Informa à chefia imediata, tempestivamente, sobre imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento da sua jornada de trabalho.	2
<b>Assiduidade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório participantes do Programa de Gestão de Desempenho - PGD).</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Participa ativamente das atividades.	7
Permanece disponível para contato no período definido no Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR, observado o horário de funcionamento do órgão ou entidade.	6



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Informa, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados.	2
<b>Disciplina</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Cumpra as normas legais, regulamentos e procedimentos estabelecidos pelo órgão ou entidade.	5
Segue as orientações da chefia imediata.	5
Procede de maneira ética, assegurando a credibilidade do órgão ou entidade.	5
<b>Capacidade de iniciativa</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Age de forma proativa e perspicaz, de acordo com as normas e com as legislações pertinentes.	5
Busca constantemente o desenvolvimento, a proficiência e o aprimoramento profissional.	5
Coloca-se à disposição da administração, espontaneamente, para aprender e executar outros serviços e auxiliar os integrantes de equipe.	5
<b>Produtividade (Fatores de avaliação para os</b>	



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

<b>servidores em estágio probatório que não atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno)</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Cumpra as atividades demandadas ou pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz.	8
Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação.	8
Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados.	8
Realiza as atividades atendendo aos padrões de qualidade estabelecidos, necessitando de poucas correções e/ou complementações.	8
Demonstra competência técnica necessária à execução de suas atividades.	8
<b>Produtividade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno)</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Cumpra as atividades demandadas ou pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz.	8



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação.	8
Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados.	8
Realiza o atendimento ao público com clareza e assertividade, esclarecendo dúvidas sempre que necessário de forma humanizada, garantindo o tratamento cordial e o respeito à diversidade.	8
Demonstra competência técnica necessária à execução de suas atividades.	8
<b>Responsabilidade</b>	
<b>Descritores de avaliação de desempenho</b>	<b>Pontuação máxima</b>
Assume os resultados positivos e negativos decorrentes de sua atuação.	5
Zela pelo patrimônio público, evita desperdícios de material e gastos desnecessários.	5
Cumpre as suas obrigações funcionais e compromissos pactuados.	5



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

**ANEXO II**

<b>Conceito</b>	<b>Descrição</b>	<b>Nota</b>
Excepcional	Desempenho muito acima das expectativas.	96 a 100
Alto Desempenho	Desempenho acima do esperado.	91 a 95
Adequado	Desempenho conforme o esperado.	80 a 90
Inadequado	Desempenho abaixo do esperado com contribuições limitadas e necessidade de melhorias substanciais.	51 a 79
Insuficiente	Desempenho muito abaixo do esperado.	Até 50