



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Reitoria

Portaria Normativa 5/2026 - RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 23 de julho de 2026

Dispõe sobre as normas, critérios e procedimentos para a avaliação do estágio probatório dos servidores docentes do Quadro Permanente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano.

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO, no uso das suas atribuições decorrente do Decreto de 20/05/2026, publicado no DOU de 21/05/2026, Seção 2, página 1, e de acordo com as disposições contidas na Lei nº 11.892, de 29/12/2008, e na Lei nº 8.112/90, **CONSIDERANDO**:

- o teor do Processo nº Processo 23327.251955.2025-11;
- o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, que dispõe sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e pelas entidades integrantes do sistema de pessoal civil da administração federal, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer as normas, os critérios, os procedimentos operacionais e as diretrizes para a avaliação de desempenho dos servidores docentes do Quadro Permanente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do IF Baiano, nomeados a partir de 7 de fevereiro de 2025, durante o período do estágio probatório, com vistas à aquisição da estabilidade no cargo público efetivo. Parágrafo único. Esta Portaria dispõe, ainda, sobre a implementação de solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

CAPÍTULO II

DA 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 O estágio probatório constitui exigência legal, prevista no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observado o disposto no art. 41 da Constituição Federal. § 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

DAS AUSÊNCIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Seção I

Das Disposições Gerais sobre Afastamentos

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, de 1990, bem como afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal.

Seção II

Das Hipóteses de Suspensão do Estágio Probatório

Art. 4º O estágio probatório será suspenso exclusivamente nas hipóteses previstas expressamente no art. 20, § 5º, da Lei nº 8.112, de 1990, quais sejam: I - licença para tratamento de saúde do cônjuge, companheiro e outros familiares, conforme art. 83 da Lei nº 8.112, de 1990; II - licença para acompanhamento do cônjuge, conforme art. 84, § 1º, da Lei nº 8.112, de 1990; III - licença para atividade política, conforme art. 86 da Lei nº 8.112, de 1990; IV - afastamento para servir em organismo internacional do qual a República Federativa do Brasil seja parte, conforme art. 96 da Lei nº 8.112, de 1990; e V - afastamento para participação em curso de formação.

Art. 5º 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

Art. 6º 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 esta Portaria Normativa.

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

I - obrigatoriamente realizada pela chefia imediata ou por autoridade indicada no art. 8º desta Portaria Normativa;

II - obrigatoriamente realizada pelo próprio servidor; e

III - realizada por pares integrantes da equipe de trabalho, quando satisfeitas as condições estabelecidas no art. 7º desta Portaria Normativa.

Art. 7º 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.

§ 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 Consideram-se integrantes da mesma equipe de trabalho os servidores que estiverem envolvidos diretamente

com as atividades do avaliado, independentemente do setor de exercício.

Art. 8º 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. 9º 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. 10. 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. 11. O resultado de cada ciclo avaliativo terá pontuação máxima de cem pontos, observadas as seguintes proporções:

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.

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. 12. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata, o próprio servidor e os pares avaliadores deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, conforme disposto no Anexo I desta Portaria.

Art. 13. 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 o número inteiro superior.

Parágrafo único. Para fins de transparência e retorno contínuo, os avaliadores deverão apresentar justificativa para cada nota atribuída aos fatores.

Art. 14. O servidor em estágio probatório afastado devido à licença à gestante, à paternidade ou à adotante durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de trinta dias contados do fim da licença.

Art. 15. Para a apuração do resultado final do estágio probatório, a comissão de avaliação especial de desempenho consolidará as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos por meio da média aritmética.

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

§ 2º Será considerado aprovado o servidor que:

I - obter média igual ou superior a oitenta pontos; e

II - apresentar o certificado de conclusão do programa de desenvolvimento inicial, nos termos desta Portaria.

Art. 16. Durante cada ciclo avaliativo, o servidor ou a sua chefia imediata deverá apontar as necessidades de desenvolvimento complementares.

CAPÍTULO V

DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL

Art. 17. A Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) disponibilizará o Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) aos servidores públicos em estágio probatório, abrangendo 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;

VI - gestão do conhecimento e da comunicação;

VII - temáticas destinadas à promoção da igualdade de gênero e ao enfrentamento da violência contra as mulheres; e

VIII - demais temas relacionados à promoção dos direitos humanos, da equidade e do respeito à diversidade.

Art. 18. O PDI será realizado pela Enap, em parceria com o órgão central do Sipec, e deverá estar previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

§ 1º O IF Baiano poderá prever em seu PDP outros conteúdos além daqueles previstos no art. 17.

§ 2º Outras escolas de governo poderão disponibilizar programas equivalentes ao PDI, desde que validados pelo órgão central do Sipec.

Art. 19. Os servidores deverão concluir as ações de desenvolvimento previstas no programa de desenvolvimento inicial no prazo de trinta meses, contado do início do estágio probatório.

Art. 20. 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.

Art. 21. 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. 22. 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. 23. 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. 24. 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. 25. A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no programa de desenvolvimento inicial são de responsabilidade do servidor em estágio probatório.

CAPÍTULO VI

DOS FATORES A SEREM AVALIADOS

Art. 26. Nos termos do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, os fatores a serem observados na avaliação são:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade; e

V - responsabilidade.

Art. 27. Além dos fatores previstos no art. 21, a avaliação observará o disposto na legislação aplicável à carreira do magistério do EBTT.

Art. 28. Para avaliar o fator "assiduidade", deverão ser considerados os descritores do Anexo I, observando-se se o servidor 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 normativa, 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 de o 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. 29. 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 de o 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. 30. Para a avaliação dos servidores com deficiência, os avaliadores deverão considerar os descritores de cada fator avaliativo, observando as suas necessidades específicas.

Art. 31. 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 E DA HOMOLOGAÇÃO

Art. 32. 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. 33. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAD) será composta por quatro servidores estáveis em exercício no IF Baiano, sendo:

I - dois representantes da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), que exercerão, respectivamente, as funções de presidente e vice-presidente;

II - um servidor técnico-administrativo em educação -TAE indicado pela CIS/IF Baiano; e

III - um servidor da carreira docente (EBTT) indicado pela CPPD.

§ 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 de um membro titular, assumirá seu respectivo suplente até o término do mandato daquele.

§ 5º Na hipótese de vacância simultânea dos titulares e dos suplentes da presidência e vice-presidências 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 especial de desempenho.

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

Art. 34. 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. 35. 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, contados 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.

CAPÍTULO VIII

DOS RECURSOS

Art. 36. 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. 37. 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 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 IF Baiano para registro e ciência do servidor.

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

CAPÍTULO IX

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 38. Compete ao Núcleo de Apoio à Gestão de Pessoas (NAGP):

I. Conhecer a Sistemática de Avaliação constante nesta portaria normativa;

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. Subsidiar relatórios gerenciais quando solicitado pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODPE-DGP), quanto ao estágio probatório referente à sua unidade;

V. Acompanhar o processo de avaliação de desempenho junto à CAD e CODPE-DGP para cumprimento dos prazos da avaliação e homologação do estágio probatório do servidor;

VI. Orientar a chefia imediata, a CAD, a equipe de trabalho do servidor e o servidor avaliado quanto aos trâmites do processo de avaliação de desempenho;

VII. Informar à CODPE-DGP sobre ocorrências de reprovação de servidor, incluindo a respectiva motivação; e

VIII. Zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta portaria e nas demais orientações que forem encaminhadas.

Art. 39. Compete à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODPE-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 IF Baiano;

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. Elaborar relatórios gerenciais referentes ao estágio probatório no IF Baiano;

VI. Emitir a minuta da Portaria de Homologação do Estágio Probatório ou de Exoneração do Servidor;

VII. Publicar a Portaria de Homologação do Estágio Probatório ou de Exoneração do Servidor;

VIII. Orientar a chefia imediata, a CAD, a equipe de trabalho do servidor e o servidor avaliado quanto aos trâmites do processo dos servidores em exercício na Reitoria;

IX. Zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta portaria e nas demais orientações que forem elaboradas;

X. Monitorar a participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;

XI. Manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

XII. Registrar na solução informatizada de que trata o artigo 47 desta portaria, a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.

Art. 40. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - CAD:

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. 41. 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 a escolha dos pares que 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 prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho e 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. 42. 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. 43. 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 IF Baiano 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 atuação do IF Baiano;

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

Art. 46. Os casos omissos serão dirimidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, que poderá consultar a Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, para a elaboração de parecer opinativo sobre a situação apresentada.

Art. 47. As avaliações de estágio probatório ocorrerão por meio de ferramenta gerencial digital disponibilizada pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) ou outra solução que seja disponibilizada para esta finalidade.

Art. 48. O AvaliaGOV disporá de funcionalidade para a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório, denominado AvaliaGOV EP. Parágrafo único. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será

realizada no AvaliaGOV EP, conforme as diretrizes, critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, e na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025.

Art. 49 - Esta Portaria normativa entra em vigor a partir na data da sua publicação.

§ 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 PORTARIA N° 1005, de 04 de Outubro de 2011, esta última que aprova o Programa de Avaliação de Estágio Probatório dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes do IF Baiano.

ANEXO I

Assiduidade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que estão no regime de controle de frequência).	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
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

Assiduidade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório participantes do Programa de Gestão de Desempenho - PGD).	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
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
Informa, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados.	2

Disciplina	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
Cumpre 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
---	---

Capacidade de iniciativa	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
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

Produtividade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que não atuam diretamente com atendimento ao público (externo ou interno))	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
Cumpre 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

Produtividade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que atuam diretamente com atendimento ao público (externo ou interno))	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
Cumpre 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 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

Responsabilidade	
Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
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

ANEXO II

Conceito	Descrição	Nota
Excepcional	Desempenho muito acima das expectativas.	96 a 100
Alto Desempenho	Desempenho acima do esperado.	91 a 95

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Ozenice Silva dos Santos, REITOR(A) - CD1 - RET**, em 23/07/2026 08:33:07.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 23/07/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifbaiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 876412
Verificador: 1161564a39
Código de Autenticação:



Rua do Rouxinol, 115, Imbuí, Salvador / BA, CEP 41720-052

Fone: (71) 3186-0001