

À Progesp-UFCSPA

Em retorno à reunião realizada na sexta-feira, 14/11/2025, a Assufrgs e a CIS-UFCSPA apontam o seguinte sobre a planilha [AvaliagovFatoresIFES.xlsx](#), prevista na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 e enviada por esta Progesp, com base na Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único), Lei nº 11.091/2005 (PCCTAE), Decreto nº 5.825/2006 (Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação) e demais legislações pertinentes ao PCCTAE, bem como às boas práticas de relação de trabalho e prevenção de conflitos.

Reafirmamos os preceitos previstos em nosso plano de carreira, em que os fazeres dos servidores Técnico-Administrativos em EDUCAÇÃO tenham inserção direta nos processos de ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO e ADMINISTRAÇÃO, garantindo o funcionamento das atividades finalísticas da Universidade. Assim, todo e qualquer processo avaliativo no âmbito desta carreira (seja para fins de estágio probatório, seja para fins de progressão por mérito ou qualquer outra finalidade) deve ser regido pelos seguintes princípios do PCCTAE:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Ressalta-se, ainda, que a referência ao Decreto nº 5.825/2006, embora voltado ao Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e não especificamente ao estágio probatório, encontra respaldo na utilização da analogia como técnica de integração normativa, prevista no art. 4º da LINDB. Em sede de Direito Administrativo, a analogia é admitida para suprir lacunas e assegurar coerência sistêmica na aplicação do regime jurídico único.

Considerando a especificidade dada pela legislação, o processo avaliativo não pode ser regido apenas por normativas genéricas que não consideram a legislação específica desta carreira. Portanto, o caráter pedagógico, principalmente em período probatório de inserção institucional e capacitação nas atribuições do cargo, pressupõe o constante aprimoramento dos fazeres do servidor e não deve dispor de um caráter punitivo, ainda mais em instituição que tem o ensino como uma das atividades finalísticas. Além disso, a avaliação deve considerar os objetivos e metas institucionais, condições de trabalho e expectativa dos usuários, não apenas dos gestores ou chefias.

O Decreto nº 5.825/2006 regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores integrantes do PCCTAE, com objetivo de promover o desenvolvimento institucional, e subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas, cujas diretrizes são previstas no Art. 8º, § 1º:

- I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;
- II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e
- V - aferir o mérito para progressão.

Desta forma, o processo avaliativo, além de aferir mérito para progressão funcional, deve subsidiar o planejamento do órgão, considerando as condições de trabalho, bem como a busca pelo seu aprimoramento.

Além disso, o decreto reafirma, no Art. 8º, § 2º, o “**caráter pedagógico, coletivo e participativo**”, devendo abranger, de forma integrada, a avaliação:

- I- das ações da IFE;
- II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

Outrossim, os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho (inclusive este instrumento, referente ao estágio probatório) devem ser regidos pelos princípios de **“objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto nº 5825/2006”**, assim como os princípios e diretrizes do PCCTAE.

1. No quesito **“produtividade”**, há uma divisão dos quesitos avaliados para servidores que atendam ou não atendam diretamente ao “público”. Entretanto, este fator contraria preceitos da Lei nº 11.091/2005, que apresenta o seguinte conceito de usuário:

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

(.....)

VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

Portanto, como todas as pessoas ou coletividades internas e externas usufruem direta ou indiretamente os serviços prestados, não cabe esta diferenciação no Avalia.gov para os servidores TAEs.

A rotina administrativa das Instituições Federais de Ensino pressupõe interação contínua entre setores, servidores, discentes, docentes e demais coletividades que se utilizam dos serviços prestados. Assim, ainda que determinadas atividades não se enquadrem formalmente como “atendimento ao público” em sentido estrito, é inegável que todo TAE presta suporte, orientação ou solução de demandas que configuram, inequivocamente, atendimento de setor.

Normativo	Fatores	
Art. 20, inciso IV da Lei nº 8.112, de 1990	Produtividade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno)	Produtividade (Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que não atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno)
	Cumpre as atividades demandadas	Cumpre as atividades demandadas ou

	ou pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz.	pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz.
	Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação.	Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação.
	Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados.	Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados.
	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.	Realiza as atividades atendendo aos padrões de qualidade estabelecidos, necessitando de poucas correções e/ou complementações.
	Demonstra competência técnica necessária à execução de suas atividades.	Demonstra competência técnica necessária à execução de suas atividades.

2. No quesito “**assiduidade**” há uma divisão também no critério de adesão ou não ao PGD, demonstrando novamente um tratamento diferenciado de forma indevida, e como no caso específico da UFCSPA o PGD será aplicado para 100% do corpo técnico administrativo, seja em modalidade presencial ou de teletrabalho parcial ou integral, não cabe esta distinção.

Cumprе destacar, ainda, que a diferenciação de critérios avaliativos em razão da adesão ou não ao PGD — ou de qualquer outra condição meramente formal — afronta diretamente o princípio constitucional da isonomia. No caso dos servidores técnico-administrativos da UFCSPA, em que todo o corpo funcional estará submetido ao PGD, seja em regime presencial ou de teletrabalho parcial ou integral, não há justificativa razoável para a adoção de parâmetros distintos de avaliação no quesito assiduidade. A manutenção de critérios diferenciados, além de carecer de base normativa, resulta em tratamento discriminatório, violando o dever de uniformidade e coerência administrativa na condução das avaliações de estágio probatório.

Art. 20, inciso I da Lei nº 8.112,	Assiduidade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório participantes do Programa de Gestão de Desempenho	Assiduidade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que estão no regime de controle de frequência).
---	--	---

de 1990	- PGD).	
	Participa ativamente das atividades.	Comparece regularmente ao trabalho, cumprindo integralmente sua jornada de trabalho e a execução das atividades.
	Permanece disponível para contato no período definido no Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR, observado o horário de funcionamento do órgão ou entidade.	Mantem-se presente e garante a continuidade das atividades sem interrupções desnecessárias.
	Informa, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados.	Informa à chefia imediata, tempestivamente, sobre imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento da sua jornada de trabalho.

3. Nos quesitos “**capacidade de iniciativa**” e “**produtividade**” constam alguns critérios de avaliação que presumem possibilidade de inovação e otimização dos processos de trabalho que não necessariamente se aplicam a todos os ambientes de trabalho, especialmente se considerarmos ambientes que seguem rotinas de trabalho estritas em termos de legislação (por exemplo, setor de compras devem seguir de forma precisa os protocolos previstos na lei de licitações), com pouca margem para ‘inovação’ ou ‘otimização’, portanto não sendo aplicado necessariamente a todos os cargos e ambientes, e por isso propomos a supressão dos descritores “*Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação*” e “*Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados.*”

4. Identificamos quesitos bastante subjetivos, baseados na relação do servidor em estágio probatório com a chefia ou a administração, que podem abrir margem para condutas assediosas, portanto propomos a supressão dos seguintes quesitos: “*Coloca-se à disposição da administração, espontaneamente, para aprender e executar outros serviços e auxiliar os integrantes de equipe.*”, “*Assume os resultados positivos e negativos decorrentes de sua atuação*” e “*Segue as orientações da chefia imediata*”.

Capacidade de iniciativa
Age de forma proativa e perspicaz, de acordo com as normas e com as legislações

pertinentes.
Busca constantemente o desenvolvimento, a proficiência e o aprimoramento profissional.
Coloca-se à disposição da administração, espontaneamente, para aprender e executar outros serviços e auxiliar os integrantes de equipe.
Responsabilidade
Assume os resultados positivos e negativos decorrentes de sua atuação.
Zela pelo patrimônio público, evita desperdícios de material e gastos desnecessários.
Cumpre as suas obrigações funcionais e compromissos pactuados.
Disciplina
Cumpre as normas legais, regulamentos e procedimentos estabelecidos pelo órgão ou entidade.
Segue as orientações da chefia imediata.
Procede de maneira ética, assegurando a credibilidade do órgão ou entidade.

5. Com base no Decreto nº 5825/2006, é premente garantir que as políticas de avaliação de desempenho tenham caráter “coletivo, pedagógico e participativo”, de modo a evitar avaliações verticalizadas e subjetivas, de forma que esta tabela garanta o espaço para auto-avaliação do servidor, avaliação da equipe e da chefia, e que esta esteja subordinada à avaliação de equipe, assim evitando condutas assediosas, e que, mediante regulamento interno, possamos garantir que a submissão da avaliação no sistema seja submetida à comissão/colégio para evitar avaliações unilaterais.

Pontuação auto-avaliação	Pontuação da equipe	Pontuação da chefia

Sugestão de planilha para avaliação de estágio probatório dos servidores técnico-administrativos em educação regidos pelo PCCTAE (Lei nº 11.091/2005):

Normativo	Fatores	Pontuação
Art. 20, inciso IV da Lei nº 8.112, de 1990	Produtividade	
	Cumprir as atividades demandadas ou pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz.	5
	Identificar oportunidades para otimizar a sua atuação.	5
	Demonstrar uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados.	5
	Realizar 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.	5
	Demonstrar competência técnica necessária à execução de suas atividades.	5
Art. 20, inciso III da Lei nº 8.112, de 1990	Capacidade de iniciativa	
	Agerir de forma proativa e perspicaz, de acordo com as normas e com as legislações pertinentes.	5
	Buscar constantemente o desenvolvimento, a proficiência e o aprimoramento profissional.	5
	Colocar-se à disposição da administração, espontaneamente, para aprender e executar outros serviços e auxiliar os integrantes de equipe.	1
Art. 20, inciso V da Lei nº 8.112, de 1990	Responsabilidade	
	Assumir os resultados positivos e negativos decorrentes de sua atuação.	1
	Zelar pelo patrimônio público, evitar desperdícios de material e gastos desnecessários.	6
	Cumprir as suas obrigações funcionais e compromissos pactuados.	5
Art. 20, inciso II da Lei nº 8.112, de 1990	Disciplina	
	Cumprir as normas legais, regulamentos e procedimentos estabelecidos pelo órgão ou entidade.	5
	Seguir as orientações da chefia imediata.	1
	Proceder de maneira ética, assegurando a credibilidade do órgão ou entidade.	5
Art. 20, inciso I da Lei nº 8.112, de 1990	Assiduidade	
	Participar ativamente das atividades.	6
	Mantém-se disponível e garante a continuidade das atividades sem interrupções desnecessárias.	5
	Informar, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados.	5
Fatores complementares da Lei nº 11.091/2005 (PCCTAE)		
Art. 3, incisos I, III, V e VII da Lei nº 11.091, de 2005	Apresenta comportamento ético, mantendo sigilo, discrição, moralidade, integridade, educação e discernimento entre questões públicas e pessoais.	5

Art. 3, incisos I, III, V e VII da Lei nº 11.091, de 2005	Apresenta boa capacidade de compartilhamento de informações para o desenvolvimento das atividades/serviços.	5
Art. 3, incisos I, II, III, V e VII da Lei nº 11.091, de 2005	Apresenta boa capacidade de trabalho em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca dos resultados desejados.	5
Art. 3, incisos I, III, V e VII da Lei nº 11.091, de 2005	Possui conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões internos necessários para exercer suas atividades.	5
Art. 3, incisos I, II, III, V e VII da Lei nº 11.091, de 2005	Participa de grupos, comissões, treinamentos, capacitações e outras atividades pertinentes às atribuições do cargo, quando necessário e houver disponibilidade e interesse institucional.	5
		100