



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
PROGEP - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAS



INSTRUÇÃO NORMATIVA PROGEP/FURG Nº 11, DE 06 DE MAIO DE 2026

Dispõe sobre a avaliação de desempenho de servidores em estágio probatório no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande - FURG.

O PRÓ-REITOR DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG, no uso das atribuições legais, considerando: *(Retificado pela Instrução Normativa PROGEP/FURG nº 12, de 13 de maio de 2026)*

- a. o art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- b. a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012;
- c. o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025;
- d. a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025;
- e. a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025; e
- f. a Instrução Normativa SGP/MGI nº 88, de 9 de março de 2026,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece os critérios, procedimentos, responsabilidades e prazos para a avaliação de desempenho de servidores em estágio probatório, no âmbito da FURG.

Art. 2º O formato de avaliação de que trata esta Instrução Normativa será aplicado aos servidores públicos nomeados para cargos de provimento efetivo que entraram em exercício a partir de 7 de fevereiro de 2025.

Art. 3º O estágio probatório terá duração de 36 meses, contados a partir da data de início do efetivo exercício no cargo.

Art. 4º O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

- I - licença para tratamento de saúde do cônjuge, companheiro e outros familiares, conforme art. 83 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- II - licença para acompanhamento do cônjuge, conforme art. 84, § 1º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

- III - licença para atividade política, conforme art. 86 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 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 11 de dezembro de 1990; e
- V - afastamento para participação em curso de formação.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO

Art. 5º A avaliação de desempenho do estágio probatório será realizada em três ciclos, ao final dos seguintes períodos:

- I - 12 meses;
- II - 24 meses;
- III - 32 meses.

Art. 6º Serão avaliados os seguintes fatores:

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

§ 1º 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 caput.

§ 2º A avaliação dos ingressantes da carreira de Técnico-Administrativo em Educação deverá observar os fatores dispostos no Anexo I, considerando a participação do servidor no Programa de Gestão de Desempenho – PGD, no que se refere aos fatores "assiduidade" e "produtividade".

§ 3º A participação do servidor no programa de recepção aos ingressantes da carreira de Técnico-Administrativo em Educação deve ser considerada na avaliação dos descritores "busca constantemente o desenvolvimento, a proficiência e o aprimoramento profissional" e "cumpre suas obrigações funcionais e compromissos pactuados", constantes nos fatores "capacidade de iniciativa" e "responsabilidade" respectivamente.

§ 4º A avaliação dos ingressantes da carreira de Professor do Magistério Superior deverá observar os fatores dispostos no Anexo II, considerando:

- I - no fator "assiduidade", a frequência em sala de aula, a participação em reuniões de trabalho, a disponibilidade para atendimento aos alunos, bem como a presteza na comunicação de imprevistos que impeçam o cumprimento das atividades acordadas;
- II - no fator "disciplina", se o docente busca conhecer e cumprir as decisões e orientações institucionais, mantendo uma conduta compatível com as normas vigentes;
- III - no fator "capacidade de iniciativa", se o docente demonstra interesse pelas atividades a serem desenvolvidas, apresentando sugestões e tomando decisões que considerem a realidade institucional, bem como se busca continuamente seu desenvolvimento profissional;
- IV - no fator "produtividade", se o docente executa as atividades inerentes ao cargo, por meio de atuação em ensino, pesquisa, extensão e gestão, de forma a atender às necessidades institucionais; e
- V - no fator "responsabilidade", se o docente cumpre as obrigações funcionais, os prazos e compromissos assumidos, atuando de acordo com as normas institucionais e responsabilizando-se pelo resultado de suas ações.

Art. 7º A avaliação dos ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior observará, além dos critérios dispostos no art. 6º, os fatores complementares estabelecidos pela Lei nº 12.772, de 2012:

- I - adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo;
- II - cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional;

- III - desempenho didático-pedagógico;
- IV - avaliação de relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente;
- V - participação no Programa de Recepção de Docentes; e
- VI - resultado da avaliação do Docente pelo Discente.

§ 1º Para subsidiar a avaliação dos fatores "Avaliação de relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente" e "Participação no Programa de Recepção de Docentes", o avaliado deverá:

- I - submeter à chefia imediata um plano de trabalho, conforme disposto no Anexo III desta Instrução Normativa, contendo as atividades a serem realizadas, no prazo de até 60 dias, a contar do início de cada ciclo avaliativo;
- II - disponibilizar relatório das atividades realizadas à chefia imediata até o início do prazo de realização da avaliação; e
- III - disponibilizar certificado de participação no Programa de Recepção de Docentes à chefia imediata até o início do prazo de realização da avaliação.

§ 2º Caberá à chefia imediata:

- I - monitorar o prazo de entrega do plano de trabalho e aprová-lo; e
- II - disponibilizar o plano de trabalho, o relatório de atividades e o certificado de participação no Programa de Recepção de Docentes aos pares avaliadores indicados no sistema, no início do prazo de realização da avaliação.

§ 3º Na avaliação dos fatores complementares abaixo, deverá ser observado:

- I - quanto ao fator "Desempenho didático-pedagógico", se o docente demonstra comprometimento com o processo de ensino-aprendizagem;
- II - quanto ao fator "Adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo", se o docente demonstra a capacidade de adaptação ao ambiente acadêmico e à dinâmica institucional, desempenhando suas atribuições com a qualidade e o domínio técnico, científico e pedagógico necessários à sua execução; e
- III - quanto ao fator "Cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional", se o docente mantém uma postura ética no desempenho de suas atividades profissionais.

Art. 8º A avaliação será realizada por:

- I - chefia imediata;
- II - pares (no mínimo três e no máximo cinco servidores estáveis, com ao menos seis meses de atuação na mesma equipe); e
- III - o próprio servidor.

§ 1º A chefia imediata pactuará com o servidor a escolha dos pares avaliadores.

§ 2º A escolha dos pares dos servidores ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior deve observar o disposto na Lei nº 12.772, de 2012. Para tanto, deverá contar com três a cinco docentes estáveis, assegurada a representação de, no mínimo, um docente da unidade acadêmica de lotação do servidor e um docente do curso no qual o avaliado ministra o maior número de aulas.

§ 3º Na hipótese de não haver a pactuação a que se referem os §§ 1º e 2º deste artigo antes do início do período de avaliação, caberá à chefia imediata a definição dos pares.

§ 4º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, 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.

Art. 9º Ao final de cada ciclo avaliativo, a avaliação da chefia imediata do servidor em estágio probatório, do próprio servidor e dos pares deverá ser realizada em até 30 dias.

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

I - quando houver avaliação por pares:

- a) 60%, para os conceitos atribuídos pela chefia imediata;
- b) 25%, para os conceitos atribuídos pelos pares; e
- c) 15%, para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor.

II - quando não houver avaliação por pares:

- a) 72,5%, para os conceitos atribuídos pela chefia imediata; e
- b) 27,5%, para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor.

§ 1º A avaliação dos ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior a ser realizada pela chefia, pares e pelo próprio servidor somará um total de noventa e cinco pontos, sendo os pontos restantes referentes ao resultado da Avaliação do Docente pelo Discente.

§ 2º A chefia imediata deverá indicar no sistema a nota máxima (cinco) quando o docente for considerado aprovado na Avaliação do Docente pelo Discente, ou seja, quando este atingir média superior a 6,0 nas avaliações realizadas pelos discentes durante o período avaliativo, e deverá atribuir nota mínima (zero) quando o resultado for inferior.

CAPÍTULO III DOS ATORES E RESPONSABILIDADES

Art. 11. Compete à chefia imediata:

- I - acompanhar o desempenho do servidor e fornecer devolutivas de forma contínua e estruturada;
- II - pactuar objetivos e metas de desempenho;
- III - identificar e indicar necessidades de desenvolvimento;
- IV – assegurar a participação do servidor no Programa de Desenvolvimento Inicial;
- V - cumprir os prazos estabelecidos nesta Instrução Normativa; e
- VI – comunicar à unidade de gestão de pessoas a necessidade de acompanhamento funcional do servidor, mesmo antes das avaliações.

Art. 12. Compete à unidade de gestão de pessoas:

- I - orientar chefias e servidores quanto à aplicação desta Instrução Normativa;
- II - monitorar a execução do Programa de Desenvolvimento Inicial;
- III - consolidar registros e resultados das avaliações;
- IV - instituir a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho; e
- V - coordenar e prestar suporte às atividades da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 13. Compete ao servidor:

- I - participar ativamente das avaliações e ações de desenvolvimento;
- II - cumprir os prazos estabelecidos;
- III - manter os dados atualizados junto aos sistemas estruturantes da Administração Pública Federal; e
- IV - dialogar com a chefia imediata sobre necessidades relacionadas ao trabalho.

Art. 14. Compete aos pares integrantes da equipe de trabalho designados a avaliar o servidor em estágio probatório:

- I - contribuir para o acompanhamento do desempenho e para o desenvolvimento do servidor em estágio probatório;
- II - cumprir os prazos estabelecidos; e
- III - realizar a avaliação de forma objetiva, imparcial e fundamentada.

CAPÍTULO IV DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL

Art. 15. O Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) é oferecido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) ou escola de governo equivalente validada.

Art. 16. A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no programa de desenvolvimento inicial são de responsabilidade do servidor em estágio probatório.

§ 1º O servidor deverá concluir, até o final do primeiro ciclo, no mínimo 50% da carga horária total do programa, devendo a carga horária integral estar concluída no prazo de trinta meses, contado do início do estágio probatório. *(Alterado pela Instrução Normativa PROGEP/FURG n° 12, de 13 de maio de 2026)*

§ 2º Na hipótese da não conclusão da carga horária prevista no § 1º:

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.

§ 3º Caso o servidor em estágio probatório não cumpra a carga horária mínima estabelecida ao final do segundo ciclo, deverá concluir em, no máximo, 90 dias, firmando termo de compromisso com justificativa devidamente fundamentada, a ser encaminhado à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 4º O certificado de conclusão do PDI deverá ser apresentado no prazo de até 90 dias a partir da reabertura do acesso do servidor ao programa.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL

Art. 17. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será composta por servidores estáveis, indicados pela gestão superior da universidade e designados por portaria, com mandato de dois anos, prorrogável uma vez pelo mesmo período, sendo:

I - dois representantes da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progep);

II - três representantes da carreira de Professor do Magistério Superior; e

III - dois representantes da carreira de Técnico-Administrativo em Educação.

§ 1º A designação dos membros da comissão deverá observar a diversidade e a inclusão.

§ 2º A Comissão será presidida por um dos membros representantes da Progep.

§ 3º Cada titular terá uma suplência, que atuará em suas ausências e impedimentos.

§ 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 membros deverá assumir a presidência até que seja designado outro membro titular e suplente para essa vaga, salvo quando resultar violação ao número mínimo de três integrantes, sempre em número ímpar.

Art. 18. Caberá à Comissão:

I - consolidar os resultados dos ciclos avaliativos;

II - julgar pedidos de reconsideração e recursos;

III - submeter a avaliação final à autoridade homologadora.

Art. 19. A Progep definirá o regimento interno de funcionamento da Comissão de Avaliação Especial.

CAPÍTULO VI DOS RECURSOS E RECONSIDERAÇÃO

Art. 20. O servidor poderá apresentar:

I - pedido de reconsideração à chefia imediata e pares, no prazo de cinco dias úteis;

II - recurso à Comissão, no prazo de 30 dias após resposta à reconsideração.

§ 1º O pedido de que trata o inciso I deste artigo será apreciado pela chefia imediata e pelos pares no prazo de 30 dias e, na hipótese de acolhimento, total ou parcial, atribuirão nova nota ao servidor.

§ 2º O prazo do inciso II deste artigo será contado da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

§ 3º A comissão de avaliação especial de desempenho apreciará o recurso de que trata o inciso II deste artigo mediante parecer conclusivo com o resultado de sua análise, no prazo de 30 dias, contado da data de seu recebimento.

CAPÍTULO VII DO ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

Art. 21. Durante cada ciclo avaliativo do estágio probatório, o servidor ou a sua chefia imediata:

I - deverá apontar as necessidades de desenvolvimento complementares; e

II - poderá identificar a necessidade de realocação no âmbito da unidade, por meio de remoção de ofício devidamente justificada.

Parágrafo único. A remoção de que trata o inciso II do caput poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório.

Art. 22. A chefia imediata, em conjunto com o servidor em estágio probatório que atingir conceito inadequado ou insuficiente em qualquer um dos ciclos avaliativos, deverá elaborar plano de ação para a melhoria do desempenho do servidor.

Parágrafo único. O plano de ação de que trata o caput deverá ser elaborado em até 30 dias após o resultado da avaliação de cada ciclo avaliativo e deverá ser enviado à Comissão de Avaliação Especial para acompanhamento.

Art. 23. Após o primeiro ciclo avaliativo, a Progep realizará entrevista de acompanhamento funcional com o servidor.

CAPÍTULO VIII DA HOMOLOGAÇÃO E EXONERAÇÃO

Art. 24. Será considerado aprovado na avaliação de desempenho para fins de estágio probatório o servidor que:

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.

Art. 25. A homologação do estágio probatório será feita pela autoridade competente até 20 dias após o término do período de 36 meses, com publicação em Diário Oficial.

Art. 26. O servidor reprovado será exonerado ou reconduzido ao cargo anterior, nos termos da Lei nº8.112, de 1990.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. O estágio probatório não poderá ser aproveitado com base em tempo de serviço anterior, mesmo que em cargo de mesma nomenclatura.

Art. 28. O processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será gerenciado por meio da solução digital dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal – AvaliaGov EP.

§ 1º A notificação do início do período de realização da avaliação será encaminhada pelo sistema, via email, aos atores envolvidos.

Art. 29. Os casos omissos serão dirimidos pela Progep, em consonância com o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

Art. 30. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIO LUIS SOARES DE BRITO
Pró-Reitor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Marcio Luis Soares de Brito, Pró-Reitor**, em 13/05/2026, às 09:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.furg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0606316** e o código CRC **8B04A821**.

Referência: Caso responda este documento Instrução Normativa, indicar o Processo nº 23116.006935/2026-45

SEI nº 0606316