



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

RESOLUÇÃO Nº 01/CEPE, DE 16 DE MARÇO DE 2026

Estabelece as diretrizes e os procedimentos para o acompanhamento e a avaliação do estágio probatório dos servidores docentes do Quadro Permanente do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, no âmbito da Universidade Federal do Ceará (UFC).

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, tendo em vista o que deliberou o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), em sua 148ª Sessão Ordinária, realizada no dia 16 de março de 2026, nos termos da documentação constante do Processo SEI/UFC nº 23067.009970/2026-49,

CONSIDERANDO 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 Esta Resolução estabelece as normas, os critérios e os procedimentos para o acompanhamento e a avaliação do estágio probatório dos docentes integrantes do Quadro Permanente do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da Universidade Federal do Ceará (UFC).

Parágrafo único. O disposto nesta Resolução aplica-se aos docentes nomeados a partir de 7 de fevereiro de 2025, em observância ao Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, sendo a aprovação na avaliação especial de desempenho condição indispensável para a aquisição da estabilidade.

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º Estágio Probatório é o período de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da entrada em exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade: comparecimento habitual e regular ao local de trabalho para desempenho das atividades laborais;

II - disciplina: cumprimento das normas legais e regulamentares, bem como das orientações institucionais e da chefia imediata, no desempenho das atribuições funcionais;

III - capacidade de iniciativa: atuação proativa no desempenho das atribuições, em conformidade com as normas e legislações pertinentes, com busca constante de desenvolvimento, proficiência e aprimoramento profissional;

IV - produtividade: capacidade de gerar resultados no exercício das atividades laborais, com eficiência, regularidade e observância dos prazos e das metas institucionais, levando-se em conta a habilitação e o título do servidor docente;

V - responsabilidade: cumprimento das obrigações funcionais e dos compromissos pactuados com a chefia imediata;

VI - adaptação do professor ao trabalho: avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo;

VII - cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público: observância da ética profissional e urbanidade com todos os segmentos da comunidade acadêmica;

VIII - avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo servidor docente: análise das atividades acadêmicas e administrativas, se for o caso, programadas no plano de trabalho e realizadas pelo servidor, em cada ciclo de avaliação;

IX - desempenho didático-pedagógico: análise da Avaliação de Desempenho Docente (ADD), realizada nos termos da Resolução nº24/CEPE, de 20 de outubro de 2014, ou outra norma superveniente.

X - participação no Programa de Recepção de Docentes: atestada pela apresentação de declaração de participação no Seminário de Ambientação Institucional da UFC; e

XI - avaliação pelos discentes: nota atribuída aos servidores docentes na Avaliação Discente Média (ADM), calculada nos termos da Resolução nº24/CEPE, de 20 de outubro de 2014, ou outra norma superveniente.

§ 1º Além dos fatores previstos no caput e nos incisos I a XI deste artigo, constituem condições indispensáveis para a aprovação no estágio probatório a apresentação, pelo servidor docente, de:

I - declaração de cumprimento da carga horária obrigatória no Programa de Formação Docente, coordenado pela Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA) da UFC; e,

II - certificado de conclusão das ações do Programa de Desenvolvimento Inicial - Nível Superior (PDI-NS), ofertado pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), nos termos dos arts. 7º a 12 desta Resolução.

§ 2º É vedado o aproveitamento do tempo de serviço público exercido em outro cargo, mesmo que possua a mesma nomenclatura, em quaisquer dos Poderes ou entes federativos, para fins de cumprimento do estágio probatório.

§ 3º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90 e nas normas infralegais, o qual será retomado a partir do término do impedimento.

Art. 3º O servidor docente em estágio probatório poderá ser cedido ou requisitado para outro órgão ou entidade, observado o disposto no art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica.

Parágrafo único. O servidor docente requisitado com fundamento no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, não terá seu estágio probatório suspenso enquanto durar a requisição.

Art. 4º O servidor docente em estágio probatório que praticar ato passível de ser punido com a pena de demissão, nos termos do art. 132 da Lei nº 8.112/90, responderá às sindicâncias e inquéritos pertinentes e poderá ser desligado da UFC, a qualquer momento, em decorrência de penalidade aplicada pela autoridade universitária competente.

Art. 5º O servidor docente não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29 da Lei nº 8.112/90.

Seção I Do Programa de Desenvolvimento Inicial

Art. 6º O Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) é uma iniciativa da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) em parceria com o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), para a formação e acolhimento dos novos servidores públicos federais, sendo pré-requisito para aprovação do estágio probatório.

§ 1º A inscrição e a participação no PDI são de responsabilidade do servidor em estágio probatório e devem ser realizadas na Escola Virtual de Governo (EV.G).

§ 2º Os servidores docentes devem realizar a inscrição no PDI - Nível Superior (PDI-NS), nos termos do Art. 3º, inciso I, da Portaria ENAP nº 76, de 26 de dezembro de 2025.

Art. 7º O docente em estágio probatório deverá integralizar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do PDI até o encerramento do primeiro ciclo avaliativo.

Parágrafo único. A não observância do percentual previsto no *caput* sujeita o docente às seguintes disposições:

I - apresentação de justificativa fundamentada ao órgão avaliador; e

II - consideração da justificativa pela chefia imediata quando da atribuição de notas nos fatores responsabilidade e disciplina no respectivo ciclo avaliativo.

Art. 8º Até o final do segundo ciclo avaliativo, o servidor docente em estágio probatório deverá realizar a carga horária remanescente do programa.

Art. 9º. Caso o servidor docente em estágio probatório não conclua a carga horária remanescente prevista nos artigos 8º e 9º:

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

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.

§ 1º O prazo máximo de noventa dias referido no inciso I começará a contar a partir da reabertura do acesso do servidor ao programa.

§ 2º O servidor docente em estágio probatório deverá apresentar o termo de que trata o inciso I 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.

§ 3º 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 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) a concessão do novo prazo para conclusão.

Art. 10. O servidor docente em estágio probatório que se encontre em licença à gestante, licença à paternidade ou licença adotante deverá retornar às atividades do PDI assim que encerrar a licença.

Parágrafo único. Caso não conclua o Programa ao final do segundo ciclo avaliativo, deverá fazê-lo em no máximo noventa dias do fim da licença.

Art. 11. As demais regulamentações e regras de funcionamento do PDI ficam sob a égide do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, e da Portaria ENAP nº 76, de 26 de dezembro de 2025, ou de outros normativos que venham a substituí-los.

CAPÍTULO II DO PROCESSO AVALIATIVO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 12. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após 12 (doze) meses, 24 (vinte e quatro) meses e

32 (trinta e dois) meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, e abrangerá a atribuição de pontuação a cada um dos fatores listados nos incisos I a X, do Art. 2º, desta Resolução, conforme a seguir:

I - Primeira Avaliação de Desempenho Parcial: corresponde ao ciclo compreendido da entrada em exercício até o final do 12º (décimo segundo) mês de efetivo exercício, e é realizada durante o 13º (décimo terceiro) mês;

II - Segunda Avaliação de Desempenho Parcial: corresponde ao ciclo compreendido do início do 13º (décimo terceiro) mês de efetivo exercício até o final do 24º mês de efetivo exercício, e é realizada durante o 25º (vigésimo quinto) mês;

III - Avaliação de Desempenho Final: corresponde ao ciclo compreendido do início do 25º (vigésimo quinto) mês de efetivo exercício até o final do 32º (trigésimo segundo) mês de efetivo exercício, e é realizada durante o 33º (trigésimo terceiro) mês;

Parágrafo único. As avaliações supracitadas constituem, em seu conjunto, a Avaliação do Estágio Probatório, sendo que as dos incisos I e II têm o propósito de servir como referência para o servidor docente avaliado, de modo a permitir sua adequação ao desempenho requerido pela Universidade, não podendo ser conclusiva ou resultar, antes da terceira etapa, em sua exoneração.

Art. 13. O resultado de cada ciclo avaliativo terá pontuação máxima de 100 (cem) pontos, distribuídos conforme tabela constante no Anexo I desta Resolução, 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.

§ 1º As notas atribuídas a cada fator de avaliação deverão ser expressas em números inteiros.

§ 2º A nota decorrente da avaliação por pares será a média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada par, devendo o resultado fracionário ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 3º A nota referente à avaliação discente (Art. 2º, inciso XI), limitada ao máximo de 5 (cinco) pontos, será integrada à pontuação final do ciclo avaliativo, observadas as seguintes regras:

I - a pontuação será informada pela chefia imediata com base na Avaliação Discente Média (ADM), em conformidade com o art. 20 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025;

II - caso o docente possua mais de uma avaliação dentro do mesmo ciclo, a nota corresponderá à média aritmética simples dos resultados semestrais; e

III - eventuais resultados fracionários na média serão arredondados para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º No âmbito do Núcleo de Desenvolvimento da Criança - Colégio de Aplicação, a nota referente à Avaliação Discente Média (ADM), art. 2º, inciso XI, corresponderá à avaliação realizada pelos responsáveis pelos discentes, seguindo as regras do § 3º deste artigo.

Art. 14. O docente que obtiver conceito inadequado ou insuficiente em qualquer ciclo avaliativo deverá elaborar, com anuência da chefia imediata, Plano de Ação voltado ao aprimoramento de seu desempenho.

§ 1º O Plano de Ação será confeccionado conforme o modelo constante no Anexo II e deverá ser concluído no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da ciência do resultado da avaliação.

§ 2º A instrução do processo administrativo contendo o Plano de Ação, devidamente anuído pela chefia imediata, é de responsabilidade do docente.

§ 3º O processo deverá ser encaminhado à Divisão de Carreira e Avaliação de Desempenho (DICAD) para fins de registro, acompanhamento e suporte institucional.

Seção I Dos atores da avaliação

Art. 15. A avaliação dos fatores será realizada pela chefia imediata do servidor, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da unidade de exercício do servidor docente avaliado, se houver, e será acompanhada pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho Docente (CADD), a qual submeterá o resultado final para homologação do(a) Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas.

Art. 16. A cada ciclo avaliativo, a chefia imediata deverá definir os integrantes da equipe que farão a avaliação, resguardado o direito de manifestação justificada em contrário do servidor docente avaliado.

§ 1º Caso haja manifestação em contrário, esta deve ser apreciada preliminarmente pela chefia, que decidirá por alterar ou manter a composição dos pares avaliadores.

§ 2º No caso de não haver alteração dos pares pela chefia, é garantido ao docente avaliado solicitar apreciação do Colegiado, ou do Conselho do centro, faculdade ou instituto ao qual está vinculado, que poderá, por maioria simples, rever a decisão da chefia.

§ 3º A quantidade de pares para cada servidor em estágio probatório será de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco).

§ 4º Os pares se referem ao conjunto de servidores que atuam na mesma unidade de exercício do servidor avaliado e que estejam sob responsabilidade da mesma chefia imediata.

§ 5º Nos campi do interior e nos institutos, em que todos os docentes estão vinculados a uma única unidade, deve-se selecionar, preferencialmente, como pares os servidores da unidade que atuam na mesma área ou curso do servidor avaliado.

§ 6º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, três pares que sejam servidores estáveis e que tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

Art. 17. Estão impedidos de participar como pares da Avaliação de Desempenho para fins de estágio probatório:

I - cônjuge ou companheiro do servidor docente a ser avaliado, mesmo separado judicialmente;

II - ascendente ou descendente do servidor docente a ser avaliado, ou colateral até o terceiro grau, seja o parentesco por consanguinidade, afinidade ou adoção;

III - sócio em atividade profissional do docente a ser avaliado; e,

IV - servidor que esteja litigando judicial ou administrativamente com o servidor a ser avaliado ou com respectivo cônjuge ou companheiro.

Art. 18. Caso haja mudança de unidade de exercício do servidor durante o ciclo avaliativo, este 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. 19. Na ausência ou afastamento da chefia imediata durante o período avaliativo, a

autoridade substituta deverá realizar a avaliação e não poderá participar da avaliação de pares, se aplicável na unidade.

Parágrafo único. Na hipótese de ausência ou afastamento da chefia imediata e substituta, a avaliação deve ser realizada pela autoridade imediatamente superior à chefia do servidor em estágio probatório.

Art. 20. O servidor em estágio probatório que se encontre em licença à gestante, licença à paternidade ou licença à adotante durante alguma das avaliações de desempenho, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de 30 dias do fim da licença.

Art. 21. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho Docente (CADD) será composta por 3 (três) membros titulares, servidores estáveis, designados conforme a seguinte estrutura:

I - um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que a presidirá;

II - um representante docente da carreira do Magistério Superior, indicado pela presidência da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD); e

III - um representante docente da carreira de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), indicado pela representação da respectiva carreira no Conselho Universitário (CONSUNI).

§ 1º Para cada membro titular será designado um suplente, que atuará nas ausências e impedimentos do respectivo titular.

§ 2º O mandato dos membros da CADD terá duração de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

§ 3º É vedada a participação na CADD de servidores que respondam a processo administrativo disciplinar ou estejam em cumprimento de sanção disciplinar.

§ 4º A designação dos membros da CADD e de seus respectivos suplentes será formalizada mediante portaria do Reitor.

Art. 22. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho Docente (CADD):

I - acompanhar a conformidade do processo de avaliação dos ciclos avaliativos do estágio probatório;

II - decidir os recursos interpostos relativos ao resultado de cada ciclo avaliativo;

III - zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos no Decreto nº 12.374/2025;

IV - analisar e consolidar o resultado dos ciclos avaliativos;

V - solicitar esclarecimentos, se julgar necessário, à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares para fins de consolidação do resultado dos ciclos avaliativos; e,

VI - apresentar manifestação à autoridade máxima da UFC, no prazo de 10 dias, da data em que tomar conhecimento de fato novo, relativo aos quatro meses finais do estágio probatório, que possa impactar no resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor.

Art. 23. Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP):

I – monitorar a participação e o aproveitamento dos docentes no Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI-NS);

II – manter atualizados os registros funcionais relativos aos ciclos de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório; e

III – expedir a Portaria de Conclusão de Estágio Probatório, após o cumprimento de todos os requisitos legais e regulamentares.

Seção II Da comprovação

Art. 24. Para fins de comprovação do cumprimento dos fatores avaliativos mencionados no art. 2º, serão considerados para:

I - Primeira Avaliação de Desempenho Parcial:

- a) Ficha funcional, para os fatores do art. 2º, incisos I e II;
- b) Relatório das atividades desempenhadas pelo docente no período da avaliação, para os fatores do art. 2º, incisos III, IV, VI e VIII;
- c) Ateste da chefia, para os fatores do art. 2º, incisos V e VII;
- d) Avaliação de Desempenho Docente, conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), nos termos da Resolução nº 24/CEPE, de 20 de outubro de 2014, para os fatores do art. 2º, incisos IX e XI;
- e) Declaração de participação no Seminário de Ambientação Institucional da UFC, fator do art. 2º, inciso X.

II - Segunda Avaliação de Desempenho Parcial:

- a) Ficha funcional, para os fatores do art. 2º, incisos I e II;
- b) Relatório das atividades desempenhadas pelo docente, no período da avaliação, para os fatores do art. 2º, incisos III, IV, VI e VIII;
- c) Ateste da chefia, para os fatores do art. 2º, incisos V e VII;
- d) Avaliação de Desempenho Docente, conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), nos termos da Resolução nº 24/CEPE, de 20 de outubro de 2014, para os fatores do art. 2º, incisos IX e XI;
- e) Declaração de participação no Seminário de Ambientação Institucional da UFC, para o fator do art. 2º, inciso X.

III - Avaliação de Desempenho Final:

- a) Ficha funcional, para os fatores do art. 2º, incisos I e II;
- b) Relatório das atividades desempenhadas pelo docente, no período da avaliação, para os fatores do art. 2º, incisos III, IV, VI e VIII;
- c) Ateste da chefia, para os fatores do art. 2º, incisos V e VII;
- d) Avaliação de Desempenho Docente, conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), nos termos da Resolução nº 24/CEPE, de 20 de outubro de 2014, para os fatores do art. 2º, incisos IX e XI;
- e) Declaração de participação no Seminário de Ambientação Institucional da UFC, para o fator do art. 2º, inciso X.
- f) Declaração, expedida pela Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA) da UFC, de cumprimento da carga horária obrigatória do Programa de Formação Docente; e,
- g) Certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI).

§ 1º A documentação apresentada deverá corresponder ao período de cada ciclo avaliativo mencionado no art. 13, incisos I, II e III.

§ 2º A nota da Avaliação de Desempenho Docente (ADD) deve ser extraída do relatório da Avaliação de Desempenho Docente, conduzida pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), de que trata a Resolução nº 24/CEPE, de 20 de outubro de 2014, devendo, quando houver somente uma avaliação disponível no ciclo avaliado, ser multiplicada por 2 (dois), e nos casos em que houver mais de uma avaliação no ciclo avaliado, corresponder à soma das avaliações semestrais, sendo o resultado, em ambos os casos, se fracionado, arredondado para o próximo número inteiro.

Art. 25. Além da documentação mencionada no art. 25, deverá o docente em estágio probatório preencher formulário específico de apresentação de documentação, assinado no Sistema

Eletrônico de Informações (SEI), ou outro que venha a substituí-lo.

Art. 26. Em caso de não cumprimento das cargas horárias mínima e total do PDI, nos termos dos arts. 8 e 10, o docente deverá apresentar no processo justificativa e termo compromisso, conforme o caso, mediante preenchimento de formulário específico, assinado no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), ou outro que venha a substituí-lo.

CAPÍTULO III DOS PROCEDIMENTOS AVALIATIVOS

Art. 27. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será realizada através de solução digital AvaliaGov do aplicativo SouGov, nos prazos constantes no art. 13 desta Resolução.

Parágrafo único. O prazo de 30 (trinta) dias para realização da avaliação inicia no primeiro dia subsequente ao final do período de cada ciclo avaliativo, mencionado no caput do art. 13.

Art. 28. Caberá à chefia imediata do servidor em estágio probatório informar na solução digital AvaliaGov, a partir do primeiro dia do prazo para realização da avaliação, a quantidade de horas cumpridas do PDI e os pares que participarão da avaliação, se houver.

§ 1º As informações referidas no caput não constituem, por si só, a avaliação da chefia, configurando-se apenas como procedimentos preparatórios para a realização da avaliação.

§ 2º Somente após prestadas as informações do caput, a plataforma AvaliaGov ficará disponível para a chefia, para o servidor em estágio probatório e para os pares, se houver, realizarem a avaliação.

Art. 29. Previamente à avaliação mencionada no art. 28, o docente em estágio probatório deverá instruir processo com a documentação constante nos arts. 25, 26 e 27, se for o caso, de acordo com a avaliação a que estiver sendo submetido.

Parágrafo único. No primeiro dia da avaliação de cada ciclo toda documentação comprobatória deverá estar disponível à chefia e pares, se houver.

Art. 30. Com a documentação comprobatória incluída no processo, a chefia imediata e os pares, se houver, procederão à verificação da pontuação dos fatores constantes nos incisos I, II, V, VII, IX e X do Art. 2º, conforme Tabela constante no Anexo I.

Art. 31. A chefia imediata do servidor será responsável por informar no AvaliaGov, a nota do fator mencionado no inciso XI do art. 2º, nos termos dos § 3º do art. 14.

Art. 32. A avaliação dos fatores mencionados nos incisos III, IV, VI e VIII, do art. 2º, deve considerar os critérios definidos na Tabela Geral constante na Resolução de Promoção e Progressão funcional em vigor, aprovada pela unidade acadêmica do respectivo servidor docente, para fins de pontuação.

Parágrafo único. A pontuação da avaliação referida no caput deverá seguir a tabela de equivalência constante no Anexo III.

Art. 33. Compete à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) encaminhar, mensalmente, às unidades de exercício, a relação nominal dos docentes que, no prazo de 30 (trinta) dias, estarão completando doze, vinte e quatro, e trinta e dois meses de efetivo exercício.

CAPÍTULO IV DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

Art. 34. A cada ciclo avaliativo, o servidor docente 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 5 (cinco) dias úteis, contado da data de ciência do resultado da sua avaliação.

Parágrafo único. 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.

Art. 35. Do indeferimento ou do deferimento parcial do pedido de reconsideração, caberá recurso à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho Docente (CADD), no prazo de 30 (trinta) dias, contados da ciência da decisão.

§ 1º A CADD apreciará o recurso e emitirá parecer conclusivo no prazo de até 30 (trinta) dias, contados do recebimento do processo.

§ 2º O parecer conclusivo da CADD será inserido no sistema AvaliaGov para fins de registro e notificação do docente interessado.

§ 3º A decisão proferida pela CADD em sede de recurso é definitiva na esfera administrativa, não cabendo novo recurso

Art. 36. 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.

Parágrafo único. 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.

Art. 37. 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.

Art. 38. Todos os procedimentos de solicitação de reconsideração e recurso, bem como apreciação por parte da chefia, pares e CADD, deverão ser realizados via AvaliaGov.

CAPÍTULO V DA HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

Art. 39. Compete à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho Docente consolidar, durante o 34º mês do estágio probatório, o resultado final dos ciclos avaliativos da Avaliação de Desempenho, por meio da Avaliação Especial de Desempenho Docente para fins de estágio probatório, e submeter o resultado final à homologação do(a) Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas.

§ 1º Para a apuração do resultado final do estágio probatório do servidor, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho Docente consolidará, na Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório, as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos, mediante o cálculo da média aritmética simples das notas obtidas em cada ciclo.

§ 2º Na hipótese de a média aritmética de que trata o § 1º resultar em número fracionado, o resultado deverá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 40. Para fins de homologação do Estágio Probatório, serão atribuídos conceitos a cada ciclo avaliativo e à avaliação especial de desempenho, de acordo com as respectivas notas, conforme a seguir:

I - excepcional: desempenho muito acima das expectativas, corresponde à média de 96 a 100 pontos;

II - alto desempenho: desempenho acima do esperado, corresponde à média de 91 a 95 pontos;

III - adequado: desempenho conforme o esperado, corresponde à média de 80 a 90 pontos;

IV - inadequado: desempenho abaixo do esperado com contribuições limitadas e necessidade de melhorias substanciais, corresponde à média de 51 a 79 pontos;

V - insuficiente: desempenho muito abaixo do esperado, corresponde à média de até 50 pontos.

Art. 41. Será considerado aprovado na avaliação de desempenho para fins de estágio probatório o servidor docente que:

I - obtiver média igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, calculada com base na média aritmética da nota de cada ciclo avaliativo;

II - apresentar a declaração, expedida pela Divisão de Formação Profissional da Coordenadoria de Desenvolvimento e Carreira da PROGEP, de participação no Seminário de Ambientação Institucional da UFC;

III - apresentar a declaração, expedida pela Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA) da UFC, de cumprimento da carga horária obrigatória do Programa de Formação Docente; e

IV - apresentar o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI).

Parágrafo único. A aprovação no estágio probatório não se confunde, não dispensa e nem influi na avaliação de desempenho do servidor docente para fins de progressão funcional na carreira do magistério superior e da carreira do ensino básico, técnico e tecnológico.

Art. 42. Findados os 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) emitirá portaria declaratória de conclusão do estágio probatório.

§ 1º O servidor será considerado em estágio probatório até completar 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, inclusive durante os 4 (quatro) últimos meses do período, ocasião em que poderá surgir fato novo que impacte a avaliação de desempenho.

§ 2º O fato novo referido no § 1º deverá ser apurado pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho Docente (CADD).

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 43. Os casos omissos nesta Resolução serão submetidos à apreciação e decisão do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE).

Art. 44. O prazo estabelecido no art. 34 não se aplicará às avaliações realizadas no mês de março de 2026.

Art. 45. Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

Parágrafo único. Os docentes nomeados até 6 de fevereiro de 2025 permanecerão regidos pelas disposições da Resolução nº 04/CEPE, de 29 de fevereiro de 2016.

Reitoria da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, em 16 de março de 2026.

CUSTÓDIO LUÍS SILVA DE ALMEIDA
Reitor

ANEXO I

FATOR	PONTUAÇÃO MÁXIMA
Produtividade (art. 2º, inciso IV)	20
Capacidade de iniciativa (art. 2º, inciso III)	15

Responsabilidade (art. 2º, inciso V)	15
Disciplina (art. 2º, inciso II)	6
Assiduidade (art. 2º, inciso I)	6
Adaptação do professor ao trabalho (art. 2º, inciso VI)	6
Cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público (art. 2º, inciso VII)	6
Avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente (art. 2º, inciso VIII)	6
Desempenho didático-pedagógico (art. 2º, inciso IX)	10
Participação no Programa de Recepção de Docentes (art. 2º, inciso X)	5
Avaliação pelos discentes (art. 2º, inciso XI)	5
TOTAL	100

ANEXO II

PLANO DE AÇÃO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome:

SIAPE:

Unidade de exercício:

Cargo:

Ciclo avaliativo: () Primeiro () Segundo () Terceiro

Motivo: () desempenho inadequado () desempenho insuficiente

Quais fatores da avaliação do servidor foram críticos para o resultado do desempenho ser considerado inadequado/insuficiente?

Quais treinamentos precisam ser realizados para que o servidor realize suas atribuições satisfatoriamente?

Quais comportamentos e condutas são esperados do servidor para que desempenhe suas atividades adequadamente?

Em quais pontos a chefia e/ou a equipe podem contribuir para que o servidor atinja um desempenho satisfatório?

Defina compromisso e objetivos a serem alcançados pela pactuação deste plano de trabalho.

Nome e assinatura do servidor em estágio probatório

Nome e assinatura da chefia imediata

ANEXO III
Equivalência de Pontuações

Pontuação total obtida na tabela geral de avaliação	Fatores avaliativos considerados	Equivalência para pontuação do fator avaliativo do estágio probatório a ser inserida no AvaliaGov
350 ou mais	produtividade	20
	capacidade de iniciativa	15
	adaptação do professor ao trabalho	6
	avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente	6
Entre 250 e 349	produtividade	15
	capacidade de iniciativa	12
	adaptação do professor ao trabalho	5
	avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente	5
entre 150 e 249	produtividade	10
	capacidade de iniciativa	9
	adaptação do professor ao trabalho	4
	avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente	4
entre 100 e 149	produtividade	5
	capacidade de iniciativa	6
	adaptação do professor ao trabalho	2
	avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente	2
	produtividade	0
	capacidade de iniciativa	0

abaixo de 100	adaptação do professor ao trabalho	0
	avaliação dos relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente	0

CUSTÓDIO LUÍS SILVA DE ALMEIDA
Reitor



Documento assinado eletronicamente por **CUSTODIO LUIS SILVA DE ALMEIDA, Reitor**, em 25/03/2026, às 14:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufc.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6258014** e o código CRC **2D8B2DBF**.

Av. da Universidade, 2853 - 85 3366-7340
CEP 60020-181 - Fortaleza/CE - <http://ufc.br/>

Referência: Processo nº 23067.009970/2026-49

SEI nº 6258014