



Ministério da Educação
INSTITUTO FEDERAL DO ACRE

RESOLUÇÃO CONSU/IFAC Nº 264, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2026

Regulamenta os procedimentos de avaliação de desempenho para progressão dos integrantes do plano de carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre.

A PRESIDENTE SUBSTITUTA DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ACRE – IFAC, no uso de suas atribuições legais e nomeada pela Portaria de Pessoal Ifac nº 1.497, de 9 de setembro de 2025, publicada em Diário Oficial da União - DOU nº 172, seção 2, página 16, de 10 de setembro de 2025,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução Estabelece:

I - Regular os procedimentos de avaliação de desempenho para progressão dos integrantes do plano de carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre – Ifac.

II - A Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional, como processo pedagógico, deve considerar o desempenho do(a) servidor(a) no exercício das atribuições do cargo ou função, centrado na contribuição individual para o desenvolvimento Institucional.

III - A Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional como uma ferramenta de gestão deve permitir avaliar de modo objetivo como o(a) servidor(a) está desempenhando seu papel na Instituição e se está correspondendo ao esperado no desenvolvimento da atribuição do cargo, permitindo à Administração Pública analisar os resultados obtidos pelo(a) servidor(a), decorrentes das metas institucionais, subsidiando a política de desenvolvimento institucional e do(a) servidor(a).

IV - A Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre, ocupantes ou não de cargos e funções comissionados, será realizada conforme o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, sendo de doze meses de efetivo exercício, conforme art. 10-B da Lei nº 11.091/2005.

Parágrafo único. Desempenho, para efeito desta Resolução, é a execução de atividades pertinentes ao cargo exercido pelo ocupante da carreira com vistas ao alcance dos objetivos

institucionais, conforme art. 8º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional tem como objetivo geral promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º Seus objetivos específicos são:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do Ifac;

II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho individual e coletivo do servidor;

IV - subsidiar a elaboração de Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;

V - promover a reflexão do servidor acerca da sua responsabilidade para com os resultados previstos no planejamento dos serviços; e

VI - aferir o mérito para progressão.

Art. 3º Compete às unidades da Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP, em conjunto com a Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas - DISGP, dentro do Processo de Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional:

I - a responsabilidade técnica e coordenação das ações relacionadas à avaliação de desempenho;

II - aplicar o instrumento de avaliação formalizado;

III - comunicar aos gestores das unidades o período de avaliação dos servidores;

IV - zelar pelo estabelecimento e cumprimento dos prazos;

V - verificar o correto preenchimento, promover a guarda e preservar o sigilo das Avaliações de Desempenho;

VI - identificar os casos em que será necessário acompanhamento, viabilizando junto à gestão específica, ações pertinentes;

VII - providenciar a portaria de progressão funcional e sua publicação; e

VIII - orientar e acompanhar a aplicação do estabelecido nesta Resolução e na legislação pertinente.

Art. 4º Compete à Chefia Imediata:

I - realizar a avaliação individual dos servidores e gerenciar todo o processo em sua esfera de competência;

II - submeter à Gestão da unidade as necessidades de capacitação e aperfeiçoamento do(a) servidor(a); e

III - devolver à Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP a Avaliação de Desempenho, rigorosamente até a data preestabelecida.

Art. 5º Compete aos Gestores Gerais das unidades:

I - realizar a avaliação individual dos servidores e gerenciar todo o processo em sua esfera de competência;

II - submeter à Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas demandas e necessidades de capacitação e aperfeiçoamento do servidor; e

III - devolver à Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP a Avaliação de Desempenho, rigorosamente até a data preestabelecida.

§ 1º Considera-se Chefia Geral da unidade aquela constituída pelo dirigente máximo das unidades da Reitoria e dos *Campi*.

§ 2º Na ausência legal do Gestor titular, caberá ao respectivo substituto ou dirigente imediatamente acima proceder à avaliação.

Art. 6º O processo de Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional será efetivado de acordo com os formulários constantes dos Anexos II, III, IV e V desta Resolução, pela unidade em que o(a) servidor(a) estiver desempenhando suas atividades laborais, e consistirá :

- I - autoavaliação;
- II - avaliação pela Chefia Imediata;
- III - avaliação pela Chefia Geral da unidade; e
- IV - resultado da Avaliação de Desempenho.

Art. 7º Compete a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação - CIS-PCCTAE do Ifac:

§ 1º analisar, preencher e assinar o Resultado da Avaliação (Anexo V), que dará ciência à pessoa avaliada e submeterá a Progressão por Mérito Profissional do(a) servidor(a) para a homologação da autoridade máxima da instituição, após a conclusão do processo; e

§ 2º analisar os recursos encaminhados inerentes ao processo avaliativo de que qualquer servidor(a) TAE seja o(a) interessado(a), limitando-se à verificação da correta aplicação e observância dos critérios já estabelecidos no processo avaliativo.

I - Ao(À) servidor(a) avaliado será garantido pleno conhecimento do instrumento de avaliação e o direito à interposição de recurso devidamente fundamentado e comprovado do resultado da avaliação.

II - O prazo para interposição de recurso pelo(a) servidor(a) avaliado(a) será de dez dias corridos, a contar da ciência do resultado da avaliação, conforme estabelecido no fluxo (Anexo I).

III - O recurso será encaminhado à primeira instância, a Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE (CIS-PCCTAE), que proferirá decisão fundamentada, com base exclusiva nos critérios avaliativos previstos nesta Resolução, devendo o(a) servidor(a) ser formalmente notificado(a). Mantida a inconformidade, o recurso será encaminhado à segunda instância, o Conselho Superior (CONSU), que apreciará o pleito, podendo, se necessário, consultar as instâncias envolvidas no processo avaliativo, limitando-se à análise da legalidade e da observância dos critérios e procedimentos estabelecidos, sendo vedada a reavaliação do mérito técnico da decisão.

IV - Caberá à Coordenação de Gestão de Pessoas dar ciência do recurso ao servidor.

§ 3º orientar e acompanhar a aplicação do estabelecido nesta Resolução e na legislação pertinente, bem como propor sugestões de melhorias do processo contínuo de avaliação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Ifac.

Art. 8º Todos os(as) servidores(as) serão avaliados(as):

- I - por autoavaliação (Anexo II);
- II - pela Chefia Imediata (Anexo III); e
- III - pela Chefia Geral da unidade (Anexo IV).

Art. 9º Os formulários poderão sofrer alterações para avaliações futuras de acordo com as necessidades gerenciais e administrativas da instituição, previamente analisadas pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas e pela Comissão de Avaliação e devidamente aprovado pelo Conselho Superior.

Art. 10. A Avaliação de Desempenho é elemento essencial para a concessão de Progressão por Mérito Profissional.

Parágrafo único. Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o(a) servidor(a)

apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Art. 11. A progressão será concedida ao(à) servidor(a) que atingir o mínimo de sessenta por cento no resultado final de sua avaliação.

§ 1º A cada fator de avaliação serão atribuídos valores de um a quatro.

§ 2º Todos os servidores ocupantes ou não de cargos em comissão terão sua Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito Profissional calculada na forma da média aritmética simples das avaliações de forma isonômica.

§ 3º O(A) servidor(a), ao completar o interstício de doze meses de efetivo exercício, será comunicado(a) pela Coordenação de Gestão de Pessoas sobre o Processo de Progressão por Mérito Profissional.

§ 4º A Progressão por Mérito Profissional, quando concedida, gerará efeito financeiro a partir da data em que se completou o interstício, sendo considerada para efeito de sua concessão a última avaliação realizada.

§ 5º Na contagem do interstício, serão descontados os dias correspondentes a:

I - licença, sem remuneração, para acompanhar o cônjuge;

II - licença por motivo de doença em pessoa da família superior a trinta dias, sem remuneração;

III - licença para tratar de interesse particular;

IV - licença para atividade política (§ 2º, art. 86, da Lei nº 8.112/90);

V - afastamento para exercício de mandato eletivo;

VI - afastamento para desempenho de mandato classista;

VII - faltas, sem justificativa, por dez dias ou mais, de forma intercalada ou não;

VIII - aos dias referentes a penalidade de suspensão que o(a) servidor(a) tiver sofrido em processo administrativo disciplinar, após decisão irrecorrível;

IX - aos dias referentes ao cumprimento de pena privativa de liberdade, em razão de sentença penal transitada em julgado; e

X - ao período de qualquer outro tipo de afastamento não remunerado ou não considerado como de efetivo exercício.

§ 6º A Progressão por Mérito Profissional, quando cabível, deverá ser incluída no SIAPE ao final do transcurso de todos os fluxos e recursos, conforme Anexo I desta Resolução.

Art. 12. Os servidores afastados para prestar colaboração técnica ou lotados provisoriamente em outros órgãos serão avaliados pelas instituições cessionárias, por meio do formulário padrão remetido pelo Instituto Federal do Acre.

Art. 13. No ato da remoção ou redistribuição do(a) servidor(a) deverá ser previamente efetuada a avaliação de desempenho pela chefia cedente e a autoavaliação pelo(a) servidor(a), quais serão remetidas à unidade de destino do(a) mesmo(a).

§ 1º O(A) servidor(a) removido(a) ou cedido(a) de setor ou da unidade e que esteja, na data da avaliação exercendo suas funções em novo setor, será avaliado(a) pela chefia atual, podendo ser consultada a chefia anterior.

Art. 14. A liberação do(a) servidor(a) para a realização de cursos de pós-graduação está condicionada ao resultado favorável da avaliação de desempenho (Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, art. 15, § 7º).

Art. 15. O(A) servidor(a) que se encontrar afastado(a) de suas atividades no período da avaliação, por motivos de férias, licença médica e licença capacitação, será avaliado(a) imediatamente após o retorno ao trabalho, não acarretando alteração do interstício.

Parágrafo único. A licença médica não acarretará alteração do interstício, desde que o(a) servidor(a) tenha cumprido, no mínimo, seis meses de efetivo exercício.

Art. 16. Os casos omissos serão avaliados pela CIS-PCCTAE submetidos à apreciação e decisão do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre.

Art. 17. Revogar a Resolução CONSU/IFAC nº 167, de 26 de dezembro de 2023.

Art. 18. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **LUANA OLIVEIRA DE MELO, Reitor(a) no exercício da Reitoria**, em 13/02/2026, às 09:25, conforme horário oficial de Rio Branco (UTC-5), 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.ifac.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1295796** e o código CRC **F93BAAB7**.