



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO CONSUNI/UFERSA Nº 005/2010, de 29 de abril de 2010.

Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório do Servidor Docente da UFERSA.

O Presidente em exercício do **CONSELHO UNIVERSITÁRIO** da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, no uso de suas atribuições legais, e com base na deliberação deste Órgão Colegiado em sua **2ª Reunião Ordinária** do ano 2010, realizada no dia 29 de abril,

CONSIDERANDO a necessidade de normatizar a situação dos docentes ingressantes na instituição;

CONSIDERANDO o Artigo 311 do Regimento Geral da UFERSA;

CONSIDERANDO o que reza o Artigo 20 da Lei 8.112/90;

RESOLVE:

Art. 1º. A presente Resolução tem por objetivo regulamentar o *Programa de Avaliação de Desempenho do Servidor Docente* em estágio probatório no âmbito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA, conforme as normas abaixo definidas, atendendo as determinações contidas no Art. 20, da Lei nº. 8.112/90 (que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais) e no Art. 41, parágrafo 4º, da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB.

Art. 2º. O servidor docente da UFERSA, nomeado para o cargo de provimento efetivo, desde que entre em exercício nas suas funções, ficará sujeito ao Estágio Probatório por um período de 36 (trinta e seis) meses, a teor do Art. 41, *caput*, da CRFB (redação determinada pela EC nº. 19/1998).

Parágrafo único. Entende-se por *estágio probatório* o período de efetivo exercício, durante o qual são apurados os requisitos necessários à confirmação do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, notadamente sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo.

Art. 3º. O Programa de Avaliação de Desempenho do estágio probatório tem a finalidade de acompanhar o servidor, prestando orientação e apoio técnico, bem como avaliá-lo em sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo.

Art. 4º. O programa de avaliação de que trata o artigo anterior será feito de acordo com as normas constantes desta Resolução, observados os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Art. 5º. Os indicadores de avaliação apontados no art. 4º desta Resolução serão apurados através dos seguintes instrumentos:

I – Formulário para Avaliação de Docente em Estágio Probatório, conforme o Anexo 1, a ser preenchido pela Coordenação do Curso;

II – Formulário para Avaliação de Docente em Estágio Probatório, conforme o Anexo 2, a ser preenchido pelo Chefe do Departamento;

III – Formulário de Avaliação de Atividades Acadêmicas, conforme o Anexo 3, a ser aplicado pela Coordenação do Curso junto ao pessoal discente respectivo;

IV – Formulário de Avaliação de desempenho conforme o Anexo 4, a ser preenchido pelos servidores técnicos administrativos lotados no Departamento ao qual pertença o servidor docente avaliado;

V – Relatório elaborado pela Comissão instituída, conforme o disposto no Art. 6º desta Resolução, a respeito dos critérios contidos no Art. 4º, com base nas respostas aos formulários de que tratam os itens “I”, “II”, “III” e “IV”.

Art. 6º. Para acompanhamento do estágio probatório de que trata esta Resolução, o Departamento, através da sua Assembléia Departamental, formará uma Comissão de Avaliação Docente (CAD), composta de 03 (três) membros titulares e um suplente, todos do quadro efetivo do Magistério da Universidade, de classe igual ou superior a do avaliado, que não estejam em estágio probatório.

§ 1º. A Comissão de Avaliação Docente elegerá, dentre seus membros, o seu Presidente, em sua primeira reunião.

§ 2º. Os membros da Comissão de Avaliação Docente terão mandato de 03 (três) anos, permitindo-se uma única recondução.

§ 3º. Em caso de impedimento de qualquer membro da Comissão, por motivo justo, assim considerado pela Assembléia Departamental, será procedida a sua substituição.

§ 4º. A CAD fará a avaliação referente ao inciso I do Art. 5º desta Resolução quando o Coordenador de Curso estiver em estágio probatório, bem como fará a avaliação referente ao inciso II do Art. 5º quando o Chefe de Departamento estiver em estágio probatório.

§ 5º. Nos casos em que qualquer unidade acadêmica da universidade seja composta apenas de professores em estágio probatório, a avaliação será feita por uma comissão constituída pelo Conselho Universitário.

Art. 7º. No que tange às competências dos agentes envolvidos no processo de avaliação de desempenho do docente em estágio probatório da UFRSA, além de outras atribuições estabelecidas nesta Resolução e nas normas da Instituição, determina-se o seguinte:

§ 1º. Compete à Pró-Reitoria de Recursos Humanos:

I – Encaminhar, semestralmente, a lista dos docentes em estágio probatório ao Departamento respectivo;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

II – Supervisionar todo o processo de avaliação docente, exercendo o controle da legalidade;

III – Encaminhar a documentação do docente e prestar os esclarecimentos quando solicitados pela Comissão de Avaliação Docente – CAD.

§ 2º. Compete ao servidor docente avaliado:

I – Elaborar e submeter seu plano de atividades ao respectivo Departamento;

II – Apresentar o relatório de atividades ao término de cada semestre letivo;

III – Tomar ciência da sua avaliação e assiná-la;

IV – Interpor recurso voluntário, observando o prazo estabelecido.

§ 3º. Compete ao chefe de departamento:

I – Supervisionar o cumprimento pelo docente do plano de atividades e vistoriar o relatório de atividades;

II – Aplicar o formulário de avaliações de desempenho aos servidores técnicos administrativos, nos termos do art. 5.º, IV, *supra*.

§ 4º. Compete ao coordenador de curso:

I – Preencher formulário de avaliação do servidor docente em estágio probatório;

II – Aplicar o formulário de avaliação aos discentes para os quais o servidor em estágio probatório ministrou aulas.

§ 5º. Compete à Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD/UFERSA:

I – Emitir parecer quanto à avaliação realizada, observando-se as disposições desta Resolução;

II – Encaminhar o processo de avaliação docente para homologação, depois de completamente instruído;

III – Emitir parecer conclusivo até o 32º (trigésimo segundo) mês de estágio probatório

Art. 8º. A avaliação do desempenho do docente em estágio probatório será realizada em sucessivas fases, caracterizando as seguintes etapas:

a) Todo professor ingressante na instituição deve apresentar o seu plano de trabalho até a primeira reunião ordinária do departamento, seguinte ao seu ingresso;

b) No mesmo período de tempo da alínea anterior a Comissão de Avaliação Docente – CAD apresentará as Resoluções e normas que regulamentam a atividade docente na UFERSA;

c) a cada 12 (doze) meses, a Comissão de Avaliação Docente realizará avaliações parciais que devem ser consolidadas numa avaliação final a ser realizada 4 (quatro) meses antes do término do estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do Artigo 4º desta Resolução.

Parágrafo único. As avaliações de que trata o Art. 5.º serão consideradas para a média final de modo que a avaliação do primeiro ano tenha peso 1(um), do segundo ano tenha peso 2(dois) e do terceiro ano tenha peso 3 (três).

Art. 9º. Ao término de cada avaliação parcial, a Comissão de Avaliação



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Docente apresentará relatório com parecer conclusivo, à Chefia do Departamento, concluindo pela suficiência ou insuficiência do desempenho do docente no período avaliado.

§ 1º. Os resultados de cada avaliação parcial serão apresentados ao docente avaliado e discutidos em reunião da Comissão de Avaliação Docente, presentes o Chefe do Departamento, o Coordenador de Curso e o docente avaliado.

§ 2º. O docente que apresentar insuficiência de desempenho nas avaliações parciais submeter-se-á a um programa de melhoria de desempenho ou capacitação docente, sem prejuízo das atividades acadêmicas, elaborado em conjunto, por ocasião da reunião de que trata o parágrafo antecedente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

§ 3º. Como o resultado da primeira avaliação parcial que atesta a insuficiência de desempenho do docente não tem caráter punitivo, não cabe recurso às instâncias superiores da UFRSA.

§ 4º. O servidor docente que pela segunda vez nas avaliações parciais obtiver rendimento insuficiente não fará *jus* ao direito previsto no § 2º, deste artigo.

Art. 10. O relatório final da Comissão de Avaliação Docente deverá ser encaminhado à Comissão Permanente do Pessoal Docente – CPPD.

§ 1º. Caberá à CPPD a instrução final do processo com emissão de parecer para deliberação do reitor, que homologará ou não o resultado através de decisão fundamentada.

§ 2º. Da decisão do reitor, em qualquer dos casos, caberá recurso ao CONSUNI, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento da decisão proferida pela reitoria.

§ 3º. O recurso terá efeito suspensivo quando interposto pelo servidor docente avaliado.

Art. 11. A aprovação do estágio probatório não constituirá a primeira avaliação do docente para fins de progressão vertical e horizontal na carreira do magistério superior.

Art. 12. O docente não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Parágrafo Único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no Artigo 30 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 que estabelece: “*o retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado*”.

Art. 13. O docente em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento na Universidade, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes.

Art. 14. Ao docente em estágio probatório somente poderá ser concedido afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

para outro cargo na Administração Pública Federal, ou ainda as licenças e os afastamentos enumerados a seguir:

- I – por motivo de doença em pessoa da família;
- II – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III – para o serviço militar;
- IV – para atividade política, nos termos do Art. 94, da Lei n.º 8.112/1990;
- V – afastamento para estudo ou missão no exterior, nos termos dos Arts.

95 e 96, da Lei n.º 8.112/1990.

Parágrafo único. Não será permitido, para o servidor em estágio probatório, dentre outras vedações contidas na Lei 8.112/90 as seguintes licenças:

- I – para capacitação;
- II – para tratar de interesses particulares;
- III – para desempenho de mandato classista.

Art. 15. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos referentes à licença por motivo de doença em pessoa da família, a licença por motivo de afastamento de cônjuge, a licença para a atividade política e ao afastamento para estudo ou missão no exterior, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e será retomado a partir do término do impedimento, nos termos do Art. 20, § 5.º, da Lei n.º 8.112/1990.

Art. 16. Os docentes já em exercício antes da entrada em vigor desta norma serão avaliados conforme os critérios do Art. 20, da Lei n.º 8.112/1990, aqui definidos no Art. 4.º desta Resolução, a serem aferidos de acordo com os procedimentos acima mencionados, no que couber e for possível aplicar, respeitando-se o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Parágrafo único. A avaliação a que se refere o *caput* caberá à Pró-Reitoria de Recursos Humanos e à Comissão Permanente de Pessoal Docente.

Art. 17. Os casos omissos serão resolvidos pelo CONSUNI.

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

Art. 19. Revogam-se as disposições em contrário.

Mossoró, 29 de abril de 2010.

Marcos Antonio Filgueira
Presidente em Exercício

ANEXO 1

PARA COORDENADOR DE CURSO

1. ASSIDUIDADE

1.1. Frequência ao local de trabalho

Avaliar o grau de frequência com que o docente se faz presente ao local de trabalho:

- a. () Nunca ou raramente falta ao trabalho.
- b. () Eventualmente falta ao trabalho.
- c. () Falta com muita frequência ao trabalho,

1.2. Permanência no local do trabalho

Avaliar o grau de permanência do docente em seu local de trabalho:

- a. () Nunca ou raramente ausenta-se do local de trabalho.
- b. () Eventualmente ausenta-se.
- c. () Ausenta-se com frequência do local de trabalho.

1.3. Observância de horários e comparecimento

Avaliar a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

- a. () Nunca ou raramente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- b. () Eventualmente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- c. () Chega atrasado às aulas ou aos compromissos.

2. DISCIPLINA

2.1. Observância da hierarquia

Avaliar o grau em que o docente observa e cumpre a hierarquia funcional:

- a. () O docente sempre observa a hierarquia.
- b. () O docente observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída.
- c. () O docente não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições.

2.2. Clima de trabalho

Avaliar a forma como o docente age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

- a. () O docente age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- b. () O docente mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- c. () O docente não se integra à equipe de trabalho e nem sempre trata os colegas com respeito e dignidade.

2.3. Relacionamento com o público

Avaliar a maneira como o docente trata o público interno e externo:

- a. () O docente trata a todos com cortesia e educação.
- b. () O docente demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo.
- c. () O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês.

2.4. Receptividade a críticas

Avaliar o nível de receptividade do docente a críticas:

- a. () O docente quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente.
- b. () O docente é receptivo a críticas, porém, não as utiliza para progredir profissionalmente.
- c. () O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre.

2.5. Relação professor e aluno.

Avaliar o grau de relacionamento entre o docente e seus alunos:

- a. () O docente sempre mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- b. () O docente, às vezes, mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- c. () O docente não mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA

3.1. Interesse/Iniciativa

Avaliar o nível em que o docente apresenta ideias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria do Departamento / Curso / Instituição:

- a. () O docente mostra-se interessado e apresenta sempre ideias e sugestões.
- b. () O docente as vezes se interessa e raramente apresenta ideias e sugestões.
- c. () O docente não demonstra interesse, nem tampouco apresenta ideias e sugestões.

3.2. Objetivos da disciplina

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elabora seu plano de ensino:

- a. () Os objetivos da disciplina estão bem definidos e relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.
- b. () Os objetivos da disciplina estão definidos e parcialmente relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.
- c. () Os objetivos não estão definidos.

3.3. Conteúdo

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elege os conteúdos de sua disciplina:

- a. () Os conteúdos da disciplina estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- b. () Os conteúdos da disciplina estão parcialmente relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- c. () Os conteúdos da disciplina não estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.

3.4. Metodologia

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente no que tange à metodologia por ele utilizada:

- a. () A metodologia é adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.
- b. () A metodologia é apenas parcialmente adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.
- c. () A metodologia utilizada não permite o alcance dos objetivos e o desenvolvimento dos conteúdos.

3.5. Avaliação

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto aos critérios de avaliação por ele empregados:

- a. () As avaliações propostas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- b. () As avaliações abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- c. () As avaliações propostas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

3.6. Bibliografia

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, com relação à bibliografia por ele recomendada:

- a. a bibliografia recomendada atende aos conteúdos da disciplina.
- b. a bibliografia recomendada atende parcialmente aos conteúdos da disciplina.
- c. a bibliografia recomendada não atende aos conteúdos da disciplina.

3.7. Conhecimento

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, no que diz respeito ao seu domínio sobre o conteúdo da disciplina:

- a. O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, atingindo as expectativas da área em que atua.
- b. O docente possui algum conhecimento, mas precisa melhorar.
- c. O conhecimento que o docente possui é insuficiente.

3.8. Aprimoramento e atualização

Avaliar o grau em que o docente aprimora e/ou atualiza seus conhecimentos e aptidões, considerando as oportunidades oferecidas pela Instituição:

- a. Procura manter-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos.
- b. Eventualmente procura atualizar-se.
- c. O docente não demonstra interesse em atualizar-se.

3.9. Comunicação

Avaliar o modo como o docente se comunica com os seus alunos:

- a. A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é clara e objetiva.
- b. A forma de comunicação assumida pelo docente juntos aos alunos é pouco adequada e precisa melhorar.
- c. A comunicação apresenta-se de forma confusa.

3.10. Superação de dificuldades

Avaliar o grau em que o docente supera as dificuldades e carências profissionais:

- a. Sempre
- b. Ocasionalmente
- c. Nunca

4. PRODUTIVIDADE

4.1. Zelo e dedicação às suas atividades

Avaliar o nível em que o docente exerce com zelo e dedicação as suas atribuições:

- a. Normalmente
- b. Ocasionalmente
- c. Nunca

4.2. Técnicas e recursos

Avaliar o modo como o docente utiliza técnicas e recursos didáticos:

- a. O docente procura diversificar as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.
- b. Esporadicamente o docente diversifica as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.
- c. O docente não diversifica as técnicas e recursos didáticos durante o período letivo.

4.3. Utilização de bibliografia

Avaliar o nível de utilização da bibliografia, decorrente dos conteúdos e estratégias empregadas pelo docente:

- a. Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- b. Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino às vezes exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- c. Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino não exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.

4.4. Participação dos alunos

Avaliar o nível de estímulo oferecido pelo docente visando a uma maior participação dos alunos:

- a. O docente, durante as aulas, incentiva a participação dos alunos.
- b. O docente, durante as aulas, raramente incentiva a participação dos alunos, somente quando há apresentação de trabalhos pelos alunos.
- c. O docente, durante as aulas, não incentiva a participação dos alunos, através de diferentes estratégias.

4.5. Integração com outros conteúdos

Avaliar o nível de integração dos conteúdos ministrados pelo docente com os conteúdos de outras disciplinas do curso:

- a. () O docente oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- b. () O docente, algumas vezes, oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- c. () O docente não oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

4.6. Atividades práticas

Avaliar a adoção de atividades práticas no desenvolvimento da aprendizagem:

- a. () O docente adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.
- b. () O docente, algumas vezes, adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.
- c. () O docente não adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.

4.7. Flexibilidade

Avaliar a capacidade do docente de ser flexível na modificação de estratégias:

- a. () O docente no desenvolvimento da disciplina, demonstra-se capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- b. () O docente no desenvolvimento da disciplina, demonstra-se parcialmente capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- c. () O docente no desenvolvimento da disciplina, demonstra-se incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.

4.8. Relação das avaliações com os conteúdos

Avaliar a adequação das avaliações aos conteúdos ministrados:

- a. () As avaliações realizadas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- b. () As avaliações realizadas abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- c. () As avaliações realizadas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

4.9. Formas de avaliação

Avaliar a qualidade das avaliações quanto à sua variabilidade:

- a. () As avaliações são variadas no decorrer do semestre letivo.
- b. () As avaliações ocasionalmente são variadas no decorrer do semestre letivo.
- c. () As avaliações não são variadas no decorrer do semestre letivo.

4.10. Resultados

Avaliar a prática de discussão dos resultados das avaliações entre o docente e seus alunos:

- a. O docente discute o resultado das avaliações com os alunos.
- b. O docente discute o resultado das avaliações com os alunos somente no final do período letivo.
- c. O docente não discute o resultado das avaliações com os alunos.

4.11. Desenvolvimento por parte dos alunos

Avaliar o grau em que o docente favorece aos alunos o desenvolvimento de suas qualidades, no que se refere aos fatores adiante indicados.

O docente possibilita o desenvolvimento da reflexão, raciocínio crítico, interpretação e criação de significados por parte dos alunos:

- a. Totalmente
- b. Ocasionalmente
- c. Muito pouco

4.12. Satisfação das expectativas

Avaliar o grau em que o docente satisfaz as expectativas que se fazem em torno de sua atuação.

O docente no decorrer do período letivo atinge as expectativas da área em que atua:

- a. Totalmente
- b. Ocasionalmente
- c. Muito pouco

5. RESPONSABILIDADE

5.1 Sigilo quanto às informações da Instituição

Avaliar o comportamento do docente quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso.

- a. O docente geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- b. Pela forma como o docente age, não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.
- c. O docente já divulgou informações confidenciais, não exercendo, portanto confiança quanto a esta questão.

5.2. Materiais de trabalho

Avaliar o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do docente:

- a. () O docente tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho.
- b. () O docente é pouco econômico, é pouco responsável e pouco zeloso com os materiais de trabalho.
- c. () O docente não é zeloso nem econômico com seus materiais.

5.3. Patrimônio público

Avaliar em que nível o docente observa a conservação do patrimônio público:

- a. () O docente utiliza o bem público de maneira adequada, preocupando-se com sua manutenção e conservação
- b. () O docente demonstra pouco respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma pouco adequada e provocando-lhes danos.
- c. () O docente se utiliza do patrimônio público, sem se importar com sua conservação.

5.4. Responsabilidade com o trabalho

Avaliar o grau em que o docente atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas:

- a. () O docente realiza todas as tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização.
- b. () O docente necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas.
- c. () É impossível depender dos serviços do docente, necessitando de constante vigilância.

ANEXO 2

PARA CHEFE DE DEPARTAMENTO

1. ASSIDUIDADE

1.1. Frequência ao local de trabalho

Avaliar o grau de frequência com que o docente se faz presente ao local de trabalho:

- a. () Nunca ou raramente falta ao trabalho.
- b. () Eventualmente falta ao trabalho.
- c. () Falta com muita frequência ao trabalho,

1.2. Permanência no local do trabalho

Avaliar o grau de permanência do docente em seu local de trabalho:

- a. () Nunca ou raramente ausenta-se do local de trabalho.
- b. () Eventualmente ausenta-se.
- c. () Ausenta-se com frequência do local de trabalho.

1.3. Observância de horários e comparecimento

Avaliar a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

- a. () Nunca ou raramente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- b. () Eventualmente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- c. () Chega atrasado às aulas ou aos compromissos.

2. DISCIPLINA

2.1. Observância da hierarquia

Avaliar o grau em que o docente observa e cumpre a hierarquia funcional:

- a. () O docente sempre observa a hierarquia.
- b. () O docente observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída.
- c. () O docente não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições.

2.2. Clima de trabalho

Avaliar a forma como o docente age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

- a. () O docente age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- b. () O docente mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- c. () O docente não se integra à equipe de trabalho e nem sempre trata os colegas com respeito e dignidade.

2.3. Relacionamento com o público

Avaliar a maneira como o docente trata o público interno e externo:

- a. () O docente trata a todos com cortesia e educação.
- b. () O docente demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo.
- c. () O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês.

2.4. Receptividade a críticas

Avaliar o nível de receptividade do docente a críticas:

- a. () O docente quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente.
- b. () O docente é receptivo a críticas, porém, não as utiliza para progredir profissionalmente.
- c. () O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre.

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA

3.1. Interesse/Iniciativa

Avaliar o nível em que o docente apresenta ideias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria do Departamento / Curso / Instituição:

- a. () O docente mostra-se interessado e apresenta sempre ideias e sugestões.
- b. () O docente as vezes se interessa e raramente apresenta ideias e sugestões.
- c. () O docente não demonstra interesse, nem tampouco apresenta ideias e sugestões.

3.2 Aprimoramento e atualização

Avaliar o grau em que o docente aprimora e/ou atualiza seus conhecimentos e aptidões, considerando as oportunidades oferecidas pela Instituição:

- a. () Procura manter-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos.
- b. () Eventualmente procura atualizar-se.
- c. () O docente não demonstra interesse em atualizar-se.

3.3. Comunicação

Avaliar o modo como o docente se comunica com os seus alunos:

- a. () A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é clara e objetiva.
- b. () A forma de comunicação assumida pelo docente juntos aos alunos é pouco adequada e precisa melhorar.
- c. () A comunicação apresenta-se de forma confusa.

3.4. Superação de dificuldades

Avaliar o grau em que o docente supera as dificuldades e carências profissionais:

- a. () Sempre
- b. () Ocasionalmente
- c. () Nunca

4. PRODUTIVIDADE

4.1. Zelo e dedicação às suas atividades

Avaliar o nível em que o docente exerce com zelo e dedicação as suas atribuições:

- a. () Normalmente
- b. () Ocasionalmente
- c. () Nunca

4.2. Flexibilidade

Avaliar a capacidade do docente de ser flexível na modificação de estratégias.

- a. () O docente no desenvolvimento da disciplina demonstra-se capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- b. () O docente no desenvolvimento da disciplina, demonstra-se parcialmente capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- c. () O docente no desenvolvimento da disciplina, demonstra-se incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.

4.3 Satisfação das expectativas

Avaliar o grau em que o docente satisfaz as expectativas que se fazem em torno de sua atuação.

O docente no decorrer do período letivo atinge as expectativas da área em que atua:

- a. () Totalmente
- b. () Ocasionalmente

c. () Muito pouco

5. RESPONSABILIDADE

5.1 Sigilo quanto às informações da Instituição

Avaliar o comportamento do docente quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso.

- a. () O docente geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- b. () Pela forma como o docente age, não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.
- c. () O docente já divulgou informações confidenciais, não exercendo, portanto confiança quanto a esta questão.

5.2. Materiais de trabalho

Avaliar o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do docente.

- a. () O docente tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho.
- b. () O docente é pouco econômico, pouco responsável e pouco zeloso com os materiais de trabalho.
- c. () O docente não é zeloso nem econômico com seus materiais.

5.3. Patrimônio público

Avaliar em que nível o docente observa a conservação do patrimônio público:

- a. () O docente utiliza o bem público de maneira adequada, preocupando-se com sua manutenção e conservação
- b. () O docente demonstra pouco respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma pouco adequada e provocando-lhes danos.
- c. () O docente se utiliza do patrimônio público, sem se importar com sua conservação.

5.4. Responsabilidade com o trabalho

Avaliar o grau em que o docente atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas:

- a. () O docente realiza todas as tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização.
- b. () O docente necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas.
- c. () É impossível depender dos serviços do docente, necessitando de constante vigilância.

ANEXO 3

PARA DISCENTES

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS

01. Planejamento de aulas

Excelente Regular Insuficiente

02. Interesse pela disciplina

Excelente Regular Insuficiente

03. Atualização com a matéria

Excelente Regular Insuficiente

04. Formas de apresentação da disciplina

Excelente Regular Insuficiente

05. Capacidade de transmissão dos conhecimentos

Excelente Regular Insuficiente

06. Utilização de técnicas e recursos didáticos

Excelente Regular Insuficiente

07. Estímulo a uma maior participação nas aulas

Excelente Regular Insuficiente

08. Incentivo a pesquisa e a extensão

Excelente Regular Insuficiente

09. Experiência extra-acadêmica demonstrada

Excelente Regular Insuficiente

10. Relacionamento com a turma

Excelente Regular Insuficiente

11. Atendimento aos alunos fora da sala de aula

Excelente Regular Insuficiente

12. O contato individual com o aluno

- Excelente Regular Insuficiente

13. Quanto à pontualidade

- Pontual Raramente atrasa Atrasa com frequência

14. Quanto à assiduidade

- Não falta Raramente falta Falta com frequência

15. Na avaliação dos conceitos

- Muito Exigente Razoável Pouco Exigente

16. Com relação à sua expectativa anterior

- O professor é melhor do que você esperava
 O professor é o que você esperava
 O professor está abaixo das suas expectativas

17. Seu conceito geral para o professor

- Excelente Regular Insuficiente

ANEXO 4

PARA SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

1. ASSIDUIDADE

1.1. Frequência ao local de trabalho

Avaliar o grau de frequência com que o docente se faz presente ao local de trabalho:

- a. () Nunca ou raramente falta ao trabalho.
- b. () Eventualmente falta ao trabalho.
- c. () Falta com muita frequência ao trabalho,

1.2. Permanência no local do trabalho

Avaliar o grau de permanência do docente em seu local de trabalho:

- a. () Nunca ou raramente ausenta-se do local de trabalho.
- b. () Eventualmente ausenta-se.
- c. () Ausenta-se com frequência do local de trabalho.

1.3. Observância de horários e comparecimento

Avaliar a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

- a. () Nunca ou raramente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- b. () Eventualmente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- c. () Chega atrasado às aulas ou a compromissos.

2. DISCIPLINA

2.1. Observância da hierarquia

Avaliar o grau em que o docente observa e cumpre a hierarquia funcional:

- a. () O docente sempre observa a hierarquia.
- b. () O docente observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída.
- c. () O docente não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições.

2.2. Clima de trabalho

Avaliar a forma como o docente age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

- a. () O docente age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- b. () O docente mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- c. () O docente não se integra à equipe de trabalho e nem sempre trata os colegas com respeito e dignidade.

2.3. Relacionamento com o público

Avaliar a maneira como o docente trata o público interno e externo:

- a. () O docente trata a todos com cortesia e educação.
- b. () O docente demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo.
- c. () O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês.

2.4. Receptividade a críticas

Avaliar o nível de receptividade do docente a críticas:

- a. () O docente quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente.
- b. () O docente é receptivo a críticas, porém, não as utiliza para progredir profissionalmente.
- c. () O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre.

2.5. Relação professor e aluno.

Avaliar o grau de relacionamento entre o docente e seus alunos:

- a. () O docente sempre mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- b. () O docente, às vezes, mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- c. () O docente não mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA

3.1. Interesse/Iniciativa

Avaliar o nível em que o docente apresenta ideias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria do Departamento / Curso / Instituição:

- a. () O docente mostra-se interessado e apresenta sempre ideias e sugestões.
- b. () O docente as vezes se interessa e raramente apresenta ideias e sugestões.
- c. () O docente não demonstra interesse, nem tampouco apresenta ideias e sugestões.

4. PRODUTIVIDADE

4.1. Zelo e dedicação às suas atividades

Avaliar o nível em que o docente exerce com zelo e dedicação as suas atribuições:

- a. () Normalmente
- b. () Ocasionalmente
- c. () Nunca

4.2 Satisfação das expectativas

Avaliar o grau em que o docente satisfaz as expectativas que se fazem em torno de sua atuação:

O docente no decorrer do período letivo atinge as expectativas da área em que atua:

- a. () Totalmente
- b. () Ocasionalmente
- c. () Muito pouco

5. RESPONSABILIDADE

5.1 Sigilo quanto às informações da Instituição

Avaliar o comportamento do docente quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso.

- a. () O docente geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- b. () Pela forma como o docente age, não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.
- c. () O docente já divulgou informações confidenciais, não exercendo, portanto confiança quanto a esta questão.

5.2. Materiais de trabalho

Avaliar o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do docente:

- a. () O docente tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho.
- b. () O docente é pouco econômico, pouco responsável e pouco zeloso com os materiais de trabalho.
- c. () O docente não é zeloso nem econômico com seus materiais.

5.3. Patrimônio público

Avaliar em que nível o docente observa a conservação do patrimônio público:

- a. () O docente utiliza o bem público de maneira adequada, preocupando-se com sua manutenção e conservação
- b. () O docente demonstra pouco respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma pouco adequada e provocando-lhes danos.
- c. () O docente se utiliza do patrimônio público, sem se importar com sua conservação.

5.4. Responsabilidade com o trabalho

Avaliar o grau em que o docente atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas:

- a. () O docente realiza todas as tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização.
- b. () O docente necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas.
- c. () É impossível depender dos serviços do docente, necessitando de constante vigilância.

ANEXO 5

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO NA UFERSA

I - COORDENADOR DE CURSO, CHEFE DE DEPARTAMENTO E SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

Consiste em um questionário contendo os fatores a serem avaliados, devendo ser assinalada apenas uma resposta em que o avaliado se enquadrar.

O instrumento de avaliação contém 34 questões para os Coordenadores de Curso, 18 questões para os Chefes de Departamento e 15 questões para os Servidores Técnicos Administrativos, com a respectiva escala de pontuação, para verificar o desempenho do docente.

O desempenho do docente será obtido considerando-se os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo, correspondendo cada grupo de itens a um fator sob avaliação.

Grupos de itens ou fatores sob avaliação

1. Assiduidade
2. Disciplina
3. Capacidade de iniciativa
4. Produtividade
5. Responsabilidade

PARA OS COORDENADORES DE CURSO

1. ASSIDUIDADE

É composto de 3 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

2. DISCIPLINA

É composto de 5 (cinco) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA

É composto de 10 (dez) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos

c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

4. PRODUTIVIDADE

É composto de 12 (doze) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos

c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

5. RESPONSABILIDADE

É composto de 4 (quatro) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos

c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

PARA OS CHEFES DE DEPARTAMENTO

1. ASSIDUIDADE

É composto de 3 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos

c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

2. DISCIPLINA

É composto de 4 (quatro) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos

c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA

É composto de 4 (quatro) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

4. PRODUTIVIDADE

É composto de 3 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

5. RESPONSABILIDADE

É composto de 4 (quatro) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

PARA OS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

1. ASSIDUIDADE

É composto de 3 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

2. DISCIPLINA

É composto de 5 (cinco) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA

É composto de 1 (um) item, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

4. PRODUTIVIDADE

É composto de 2 (dois) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

5. RESPONSABILIDADE

É composto de 4 (quatro) itens, sendo assim definidos os conceitos:

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos
- c – insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

TOTAL GERAL DE PONTOS NA AVALIAÇÃO PARCIAL (Coordenador de Curso)

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 289 a 340 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 204 a 288 pontos
- c – Insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 170 a 204 pontos

TOTAL GERAL DE PONTOS NA AVALIAÇÃO PARCIAL (Chefe de Departamento)

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 153 a 180 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 108 a 152 pontos
- c – Insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 90 a 107 pontos

TOTAL GERAL DE PONTOS NA AVALIAÇÃO PARCIAL (Servidor Técnico Administrativo)

- a – Excelente – supera o desempenho esperado = 128 a 150 pontos
- b – Regular – atinge o desempenho esperado = 90 a 127 pontos
- c – Insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 75 a 89 pontos

II - DISCENTES

A avaliação das atividades acadêmicas é composta de 17 (dezesete) itens, sendo assim definidos os conceitos:

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 10 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 7 pontos

c – Insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 pontos

TOTAL GERAL DE PONTOS NA AVALIAÇÃO PARCIAL (Discentes)

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 145 a 170 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 102 a 144 pontos

c – Insuficiente – atinge parcialmente o desempenho esperado = 85 a 101 pontos

FICHA DE PONTUAÇÃO E AVALIAÇÃO

(COORDENADOR DE CURSO)

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTOS		
	a	b	c
	10	7	5
1. ASSIDUIDADE			
1.1. Freqüência ao local de trabalho			
1.2. Permanência no local de trabalho			
1.3. Observância de horários e comparecimento			
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM			
2. DISCIPLINA			
2.1. Observância da hierarquia			
2.2. Clima de trabalho			
2.3. Relacionamento com o público			
2.4. Receptividade a críticas			
2.5. Relação Professor e aluno			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
3. CAPACIDADE DE INICIATIVA			
3.1. Interesse/Iniciativa			
3.2. Objetivos da disciplina			
3.3. Conteúdo			
3.4. Metodologia			
3.5. Avaliação			
3.6. Bibliografia			
3.7. Conhecimento			
3.8. Aprimoramento e atualização			
3.9. Comunicação			
3.10. Superação de dificuldades			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
4. PRODUTIVIDADE			
4.1. Zelo e dedicação às suas atribuições			
4.2. Técnicas e recursos			
4.3. Utilização de bibliografia			
4.4. Participação dos alunos			
4.5. Integração com outros conteúdos			
4.6. Atividades práticas			
4.7. Flexibilidade			
4.8. Relação com conteúdos			
4.9. Variação de avaliações			
4.10. Resultados			
4.11. Desenvolvimento por parte dos alunos			
4.12. Expectativas			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
5. RESPONSABILIDADE			
5.1. Sigilo quanto às informações da Instituição			

5.2. Materiais de trabalho			
5.3. Patrimônio público			
5.4. Responsabilidade com o trabalho			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
TOTAL GERAL DE PONTOS NO PERÍODO LETIVO			
CONCEITO ALCANÇADO NO PERÍODO LETIVO			

FICHA DE PONTUAÇÃO E AVALIAÇÃO

(CHEFE DE DEPARTAMENTO)

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTOS		
	a	b	c
	10	7	5
1. ASSIDUIDADE			
1.1. Frequência ao local de trabalho			
1.2. Permanência no local de trabalho			
1.3. Observância de horários e comparecimento			
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM			
2. DISCIPLINA			
2.1. Observância da hierarquia			
2.2. Clima de trabalho			
2.3. Relacionamento com o público			
2.4. Receptividade a críticas			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
3. CAPACIDADE DE INICIATIVA			
3.1. Interesse/Iniciativa			
3.2. Aprimoramento e atualização			
3.3. Comunicação			
3.4. Superação de dificuldades			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
4. PRODUTIVIDADE			
4.1. Zelo e dedicação às suas atribuições			
4.2. Flexibilidade			
4.3. Satisfação das expectativas			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
5. RESPONSABILIDADE			
5.1. Sigilo quanto às informações da Instituição			
5.2. Materiais de trabalho			
5.3. Patrimônio público			
5.4. Responsabilidade com o trabalho			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
TOTAL GERAL DE PONTOS NO PERÍODO LETIVO			
CONCEITO ALCANÇADO NO PERÍODO LETIVO			

FICHA DE PONTUAÇÃO E AVALIAÇÃO
(SERVIDOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO)

FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTOS		
	a	b	c
	10	7	5
1. ASSIDUIDADE			
1.1. Freqüência ao local de trabalho			
1.2. Permanência no local de trabalho			
1.3. Observância de horários e comparecimento			
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM			
2. DISCIPLINA			
2.1. Observância da hierarquia			
2.2. Clima de trabalho			
2.3. Relacionamento com o público			
2.4. Receptividade a críticas			
2.5. Relação Professor e aluno			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
3. CAPACIDADE DE INICIATIVA			
3.1. Interesse/Iniciativa			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
4. PRODUTIVIDADE			
4.1. Zelo e dedicação às suas atribuições			
4.2. satisfação das expectativas			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
5. RESPONSABILIDADE			
5.1. Sigilo quanto às informações da Instituição			
5.2. Materiais de trabalho			
5.3. Patrimônio público			
5.4. Responsabilidade com o trabalho			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NESTE ITEM			
TOTAL GERAL DE PONTOS NO PERÍODO LETIVO			
CONCEITO ALCANÇADO NO PERÍODO LETIVO			

FICHA DE PONTUAÇÃO E AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES ACADÊMICAS**(DISCENTES)**

ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS		
	a 10	b 7	c 5
01. Planejamento de aulas			
02. Interesse pela disciplina			
03. Atualização com a matéria			
04. Formas de apresentação da disciplina			
05. Capacidade de transmissão dos conhecimentos			
06. Utilização de técnicas e recursos didáticos			
07. Estimula a uma participação maior nas aulas			
08. Incentiva a pesquisa e a extensão			
09. Experiência extra-acadêmica demonstrada			
10. Relacionamento com a turma			
11. Atendimento aos alunos fora da sala de aula			
12. O contato individual com o aluno			
13. Quanto á pontualidade			
14. Quanto à assiduidade			
15. Na avaliação dos conceitos			
16. Com relação à sua expectativa anterior			
17. Seu conceito geral para o professor			
TOTAL GERAL DE PONTOS NO PERÍODO LETIVO			
CONCEITO ALCANÇADO NO PERÍODO LETIVO			

RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO

Ocorrerá no final dos 3 (três) anos de avaliação, obedecendo às seguintes formulações:

$$\text{RESULTADO FINAL PARA COORDENADOR DE CURSO (RFCC)}$$
$$RFCC = \frac{(TGP1) + (TGP2 * 2) + (TGP3 * 3)}{6}$$

$$\text{RESULTADO FINAL PARA CHEFE DE DEPARTAMENTO (RFCD)}$$
$$RFCD = \frac{(TGP1) + (TGP2 * 2) + (TGP3 * 3)}{6}$$

$$\text{RESULTADO FINAL PARA SERVIDOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO (RFTA)}$$
$$RFTA = \frac{(TGP1) + (TGP2 * 2) + (TGP3 * 3)}{6}$$

$$\text{RESULTADO FINAL PARA DISCENTES (RFD)}$$
$$RFD = \frac{(TGP1) + (TGP2 * 2) + (TGP3 * 3)}{6}$$

Onde:

TGP1: Total geral de pontos na avaliação 1;

TGP2: Total geral de pontos na avaliação 2;

TGP3: Total geral de pontos na avaliação 3;

RESULTADO FINAL (RF)

$$RF = (RFCC) + (RFCD) + (RFTA) + (RFD)$$

TOTAL GERAL DE PONTOS PARA CONCEITUAÇÃO FINAL

a – Excelente – supera o desempenho esperado = 672 a 840 pontos

b – Regular – atinge o desempenho esperado = 504 a 671 pontos

OBS: Qualquer TOTAL GERAL DE PONTOS inferior a 504 pontos, o docente não estará apto a exercer a função de professor da UFERSA.