



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

RESOLUÇÃO Nº 007/2014 DE 30 DE ABRIL DE 2014

Dispõe sobre as Normas de Avaliação de Servidores Docentes em Estágio Probatório da Universidade Federal da Integração Latino-americana – UNILA.

O Conselho Universitário da Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), no uso das atribuições estatutárias e regimentais que lhe são conferidas, considerando o que consta no processo nº 23422.000527/2014-82, deliberado em 25 de abril de 2014, a necessidade de regulamentar os procedimentos de avaliação de desempenho em estágio probatório do servidor docente e considerando: a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 que instituiu o Regime Jurídico Único para os servidores da União; o artigo 20 da referida Lei que determina a avaliação do servidor em estágio probatório; os artigos 6º e 28 da Emenda Constitucional 19 de 04 de junho de 1998; a Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012 que dispõe sobre a Carreiras do Magistério Superior, entre outros; que a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório tem também a finalidade de acompanhá-lo, prestando-lhe orientação e apoio técnico, bem como avaliá-lo em sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo; que tal avaliação foi regulamentada transitoriamente através da Portaria 834/2013-UNILA, de 25/11/2013, e ainda não foi realizada.

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer Normas de Avaliação de Servidores Docentes em Estágio Probatório da Universidade Federal da Integração Latino-americana – UNILA.

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º Considera-se Estágio Probatório o período de 36 meses, durante o qual os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo na Universidade são submetidos a processo de acompanhamento, orientação e avaliação de desempenho.

Parágrafo Único – Conforme estabelece a legislação, o servidor docente nomeado para o cargo de provimento efetivo será obrigatoriamente submetido ao Estágio Probatório.

Art. 3º A Avaliação do Estágio Probatório será realizada pela Comissão Permanente do Pessoal Docente – CPPD, até que seja regulamentada a Comissão



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

de Avaliação de Desempenho – CAD, prevista pelo Art. 23 da Lei nº 12.772/2012 e pelo Regimento da Universidade.

DOS OBJETIVOS

Art. 4º O Estágio Probatório tem os seguintes objetivos:

I – acompanhar e proporcionar orientação e instrumentos ao servidor para o desempenho das atribuições e responsabilidades na estrutura organizacional da Universidade;

II – promover a adaptação e o processo de ajustamento do servidor na unidade de lotação;

III – detectar os talentos, as potencialidades e as dificuldades do servidor na execução das atividades do cargo;

IV – fornecer dados para a implantação de programas de gestão de desempenho para corrigir falhas, propiciar treinamentos e promover o desenvolvimento funcional e pessoal; e

V – fornecer dados e informações que indiquem a necessidade de:

a) inclusão em programas de capacitação e aperfeiçoamento específicos;

b) aferição e avaliação conclusiva da aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, objeto de processo específico regularmente constituído quando da entrada em exercício, de instrução contínua conforme estabelecido nestas normas.

DOS CRITÉRIOS

Art. 5º A avaliação levará em consideração os critérios demandados pela legislação, que compreendem:

I – adaptação do servidor docente ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo;

II – cumprimento dos deveres e obrigações do servidor docente, com estrita observância da ética profissional;

III – análise dos documentos que atestam as atividades científico acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo servidor docente, em cada etapa de avaliação;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

IV – a assiduidade, a disciplina, o desempenho didático-pedagógico, a capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade;

V – participação em programa de recepção de novos docentes; e

VI – avaliação pelos discentes, conforme normatização da UNILA.

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 6º Compete à Seção de Acompanhamento de Desempenho e Carreiras – SADECA/DDPP/PROGEPE:

I – formalizar, quando da entrada em exercício, processo específico de estágio probatório para cada servidor, instruindo-o de imediato com toda a documentação que deu origem a nomeação, documentos pessoais e outros que julgar conveniente;

II – orientar a respeito do Estágio Probatório, conceito e finalidades, direitos e deveres legais e dos instrumentos de acompanhamento e avaliação;

III – atestar a participação do servidor docente em programa de recepção de novos docentes, remetendo a informação à CAD;

IV – providenciar a Portaria de homologação do estágio probatório que deverá ser assinada pelo Reitor.

Art. 7º Compete ao superior hierárquico imediato:

I – apresentar ao servidor docente as atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica;

II – orientar para o bom desempenho das atribuições;

III – realizar, em cada etapa, a avaliação individual do servidor de sua unidade (anexos I e II), relacionada aos incisos I a IV do Art. 5º desta Resolução;

IV – encaminhar o processo à CAD.

§ 1º – a avaliação será feita pelo superior hierárquico imediato de maior tempo entre os intervalos da avaliação.

Art. 8º Compete às Coordenações de Curso:

I – Realizar o processo de avaliação discente do servidor docente em estágio probatório, disponibilizando o seu resultado para seu superior hierárquico imediato.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

Parágrafo único: as coordenações de curso deverão realizar a avaliação discente em modelo próprio até que haja regulamentação pela Instituição.

Art. 9º Compete à CAD:

- I – acompanhar e coordenar o processo de avaliação do estágio probatório;
- II – proceder a apuração dos resultados da avaliação;
- III – dar conhecimento do resultado ao avaliado;
- IV – encaminhar os resultados à SADECA/DDPP/PROGEPE;
- V – atuar como instância recursal exercendo suas atividades com independência e imparcialidade;

Parágrafo Único – a CAD elaborará parecer minucioso e conclusivo e mencionará os indicadores em que se baseou para formar sua convicção.

Art. 10 Compete ao CONSUN analisar e emitir parecer conclusivo de recurso de que trata o Art. 21, Inciso II desta Resolução.

DO PROCEDIMENTO

Art. 11 As atividades do Estágio Probatório iniciarão assim que o servidor entrar em exercício.

Art. 12 Deverão ser juntadas ao Processo de que trata o Art. 6º inciso I, no decorrer do estágio probatório, os originais das avaliações periódicas realizadas com pareceres correspondentes e o relatório conclusivo da CAD para homologação do Reitor.

Art. 13 A orientação e o acompanhamento do servidor em estágio probatório serão realizados de maneira continuada durante todo o processo, em conformidade com o disposto nesta Resolução.

Art. 14 A avaliação de desempenho do servidor, durante o estágio probatório, obedecerá aos seguintes itens:

- I – total conhecimento, por parte do avaliado, do instrumento de avaliação, resguardando seu direito de ampla defesa e contraditório;
- II – realização, caso necessário, de reuniões com as partes, visando a análise dos instrumentos de avaliação e recomendações para a correção de eventuais lacunas, sob responsabilidade da CAD;
- III – observância dos prazos previstos nesta Resolução.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

Art. 15 As avaliações de desempenho serão realizadas em três etapas, definidas a partir da data de ingresso do servidor docente:

I – a primeira, que compreende o período entre a data de ingresso e o 10º (décimo) mês completos de atividades do servidor docente;

II – a segunda, compreendida entre o 11º (décimo primeiro) e o 21º (vigésimo primeiro) mês; e

III – a terceira e final, entre o 22º (vigésimo segundo) e o 31º (trigésimo primeiro) mês.

Parágrafo Único – após a última etapa a CAD procederá a apuração dos resultados e encaminhará à SADECA/DDPP/PROGEPE, em até 30 (trinta) dias.

DA AVALIAÇÃO

Art. 16 O relatório de acompanhamento deverá ser finalizado e anexado ao processo de avaliação até 20 (vinte) dias depois do término de cada etapa.

Art. 17 A cada fator de avaliação serão atribuídos pontos de 0 (zero) a 10 (dez), correspondendo, respectivamente, a um desempenho totalmente insatisfatório a um desempenho totalmente satisfatório.

Art. 18 Cada etapa terá os seguintes pesos na avaliação final: 1ª = 30%; 2ª = 30%; e 3ª = 40%.

Art. 19 Será considerado aprovado o servidor que obtiver média ponderada igual ou superior a 6 (seis) pontos ao final da terceira etapa, considerando as três avaliações.

Art. 20 Ao final de cada etapa de avaliação, será dado vista do processo ao avaliado para que se manifeste em até 10 (dez) dias no caso de alguma discordância, o que será enviado à chefia imediata para reconsideração, no mesmo prazo.

Parágrafo Único – A vista de processo citada no *caput* deste artigo deverá ocorrer no prazo de 5 (cinco) dias da notificação do avaliado.

DOS RECURSOS

Art. 21 Haverá as seguintes instâncias recursais para cada etapa da avaliação, nesta ordem:



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

I - avaliação parcial (11 e 21 meses): CAD;

II - avaliação final (31 meses): 1ª CAD, 2ª CONSUN.

Art. 22 Os prazos para recurso serão de 10 (dez) dias, contados a partir da ciência do resultado, devendo cada instância recursal emitir parecer conclusivo deliberado na sua próxima reunião regularmente agendada.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23 Ao servidor docente em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos Arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112/1990, bem como afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

Art. 24 O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83,84, § 1º, 86 e 96 da Lei nº 8.112/1990, bem como na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento.

Art. 25 O estágio probatório deverá ser prorrogado pelo mesmo prazo que o servidor se encontrava licenciado ou afastado das atribuições do seu cargo efetivo, seguindo a Nota Técnica nº 30/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

Art. 26 O servidor docente não aprovado no estágio probatório será exonerado, nos termos da legislação vigente.

Art. 27 As disposições presentes neste regulamento aplicam-se integralmente aos servidores docentes que ingressarem na UNILA a partir da vigência desta resolução.

§ 1º – Os servidores docentes que já tiverem completado 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo, até a data de publicação desta resolução, serão considerados tacitamente aprovados na avaliação de seu estágio probatório e, portanto, estáveis na sua carreira.

I – Para estes casos também deverá ser elaborada portaria formalizando o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º – Os servidores docentes que estiverem no decorrer do interstício de avaliação do estágio probatório serão avaliados utilizando as etapas que se aplicarem, considerando o disposto nos art. 15 e 25.

I – Para estes casos serão aplicados os seguintes pesos:

a) Para duas etapas: 1ª= 40% e 2ª= 60%;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**

b) Para uma etapa: avaliação em etapa única.

II – no caso de servidores docentes redistribuídos poderão aproveitadas as avaliações parciais realizadas nas instituições de origem, com eventuais adaptações às normas da UNILA, a cargo da CAD.

III – servidores docentes do quadro da UNILA que se encontrem com exercício em outro órgão durante qualquer uma das três etapas, serão avaliados por meio deste dispositivo pela chefia imediata daquele órgão, considerando o disposto no art 25 supra.

Art. 28. Os casos omissos serão resolvidos pela CAD.

Art. 29 A Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, conforme Portaria nº 834, de 22/11/2013, do Gabinete do Reitor e do Conselho Universitário – CONSUN, cumprirá a função da CAD até que esta seja regulamentada.

Art. 30 Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Josué Modesto dos Passos Subrinho
Presidente



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA

AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DE SERVIDOR DOCENTE

Resolução nº.007/2014
Anexo I

Nome do Avaliado:		SIAPE:
Classe-Nível:	Data de Entrada em Exercício:	
Lotação:	Avaliação (I, II ou III):	
Nome do Avaliador (superior hierárquico):		SIAPE:
DESCRIÇÃO DOS FATORES		PONTUAÇÃO ¹
1. Adaptação ao trabalho Verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
2. Cumprimento dos deveres e obrigações Com estrita observância da ética profissional do servidor público federal, emanadas do Decreto no 1.171 de 22/06/1994.		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
3. Aderência ao plano de trabalho Análise do desempenho baseada em relatórios que documentam as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho.		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
4. Assiduidade Considere o comparecimento, a presença assídua e pontualidade do servidor docente no cumprimento de seus deveres, incluindo o comparecimento às aulas a ele(a) designadas, reuniões agendadas e outras atividades inerentes ao cargo.		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
5. Disciplina Respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares, bem como o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público, atendendo às tarefas para as quais é designado, cumprindo com fidelidade e presteza as determinações de seu superior hierárquico e coordenador de curso.		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
6. Desempenho didático-pedagógico Verificada por meio de avaliação do seu desempenho quando exercendo atividades didático-pedagógicas, não sendo restrita apenas às aulas		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
7. Capacidade de Iniciativa Emprego de esforço pessoal e de diligência no desempenho de atribuições do cargo. Representa o domínio de forma atualizada dos conhecimentos, técnicas e práticas, realizando projetos e tarefas solitariamente ou em grupo, sem a necessidade de indução.		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		
8. Produtividade Considere a produtividade do servidor docente em relação as expectativas do cargo, a execução de atividades sem erros e a rapidez, o aproveitamento racional do tempo e o uso de método e organização.		
<i>Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):</i>		



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA

9. Responsabilidade

Considere o comprometimento e empenho com que o docente realiza o trabalho, bem como o cuidado apresentado com os recursos materiais. Inspira confiança quando uma tarefa lhe é solicitada, cumpre os prazos, tem postura ético-profissional e registro documental.

Razão para ND ou pontuação inferior a 6 (seis):

MÉDIA DOS PONTOS (válidos apenas)

(1) Preencher com pontos entre 0 (zero) para totalmente insatisfatório e 10 (dez) para totalmente satisfatório. Se a informação não estiver disponível ou não for possível de ser avaliada, preencher com ND.

Assinatura do avaliador: _____



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA

AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DE SERVIDOR DOCENTE

Resolução nº.007/2014
Anexo II

Nome do Avaliado:	SIAPE:
Classe-Nível:	Data de Entrada em Exercício:
Lotação:	Avaliação (I, II ou III):
Nome do Avaliador (superior hierárquico):	SIAPE:

OUTROS FATORES DE AVALIAÇÃO (pelo superior hierárquico, OPCIONAL)

Comente sobre o local de trabalho do avaliado quanto aos seguintes aspectos: espaço físico, equipamentos, materiais, salubridade e periculosidade; materiais de consumo; ergonomia etc.

Sugerir, se necessário, algumas medidas que podem ser tomadas para melhorar o desempenho do avaliado.
Exemplo: Treinamento, cursos, estágios ou visitas técnicas para facilitar o seu aprimoramento funcional e comportamental.
Justifique sua resposta.

Caso o aspecto comportamental do avaliado, incluindo a sociabilidade com os colegas de trabalho e suas relações interpessoais, interfira positiva ou negativamente nos quesitos avaliados, comente no espaço abaixo.

Comentários finais: (opcional)

Assinatura do avaliador: _____

