



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

**REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE PARA
FINS DE PROGRESSÃO OU PROMOÇÃO NA CARREIRA.**

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Regulamento trata dos critérios e dos procedimentos a serem adotados para a avaliação de desempenho, que se refere as atividades realizadas pelos servidores ocupantes de cargo efetivo de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, no âmbito do IFNMG, regidos pela Lei nº 12.772/2012, baseado na Portaria nº 554/2013 do Ministro da Educação; e demais dispositivos legais.

Art. 2º Para efeitos da aplicação dos critérios e procedimentos gerais para a avaliação de desempenho acadêmico dispostos neste regulamento, e tendo em vista o estatuído na Lei nº 12.772/2012, no Decreto nº 7.806/2012 e na Portaria Ministerial nº 18/2013, do Ministério da Educação, deverão ser observados os seguintes conceitos:

I – a avaliação consiste no processo de mensuração e acompanhamento do servidor no exercício do seu cargo, possibilitando o desencadeamento de ações que permitam o desenvolvimento e o aprimoramento das competências necessárias ao bom desempenho de suas funções;

II – a Avaliação de Desempenho é o procedimento pelo qual o servidor é submetido para fins de progressão e promoção;

III – a Progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

IV – a Promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, no nível inicial da nova classe;

V – o Interstício é o intervalo de tempo a ser cumprido pelo servidor entre as progressões e/ou promoção.

Art. 3º Os atos de concessão, progressão ou promoção na carreira, deverão ser publicados no boletim de serviço da unidade de lotação/exercício do servidor, e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor docente houver completado o interstício.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 4º O processo de avaliação de desempenho tem por objetivos:

I – Verificar as condições gerais demonstradas pelo servidor docente, para o seu desenvolvimento na carreira, e concessão de progressão com a mudança de nível, ou nível e classe conforme cada caso.

II – Propiciar a reflexão do docente sobre suas ações, suas atitudes e suas condutas assumidas no



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

- exercício da atividade docente, bem como o seu impacto na qualidade do serviço prestado;
- III – Propiciar a autoavaliação do docente, a avaliação pela chefia imediata e pelos discentes quanto ao seu desempenho profissional;
- IV – Avaliar se suas atitudes e condutas docente estão coerentes com os objetivos e as metas definidos em plano de trabalho, pactuado ao regulamento de atividade docente do IFNMG;
- V – Propiciar o autodesenvolvimento do docente na medida em que se identificam fatores que podem ser aprimorados;
- VI – Servir de instrumento de gestão, a partir da identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de políticas de capacitação e de aperfeiçoamento profissional;

CAPÍTULO III

DO INTERSTÍCIO DE AVALIAÇÃO

Art. 5º O interstício a ser considerado na avaliação de desempenho, para fins de desenvolvimento na carreira, por meio de progressão ou promoção, será de 24 (vinte e quatro) meses, a partir de 01 de março de 2013, conforme previsto na Lei nº 12.772/2012.

Parágrafo único: Aos servidores ocupantes do cargo de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, na data de 1º de março de 2013, será aplicado, para a primeira progressão a ser realizada na nova carreira, o interstício de 18 (dezoito) meses, conforme estabelece o artigo 34, da Lei nº 12.772/2012.

Art. 6º O interstício para fins de desenvolvimento na carreira, a que se refere o artigo anterior será:

I – computado integralmente, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II – suspenso, em caso de afastamento sem remuneração do servidor, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 7º A Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus e a Diretoria de Gestão de Pessoas na Reitoria deverão acompanhar o cumprimento do interstício pelo servidor docente, observados os casos de afastamento de que trata o artigo anterior.

CAPÍTULO IV

DA AUTOAVALIAÇÃO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE, DA AVALIAÇÃO PELO DISCENTE E DA PONTUAÇÃO

Art. 8º A avaliação de desempenho docente será composta por uma autoavaliação, a avaliação da chefia imediata e a avaliação discente, em que serão utilizadas a Ficha de Autoavaliação e de Avaliação de Desempenho Docente, Anexo I e a Ficha de Avaliação de Desempenho Docente dos Discentes, Anexo II deste regulamento.

§1º o docente efetivará sua Autoavaliação (ANEXO I) devendo apresentar a chefia imediata um portfólio comprobatório das atividades desenvolvidas;

§2º na avaliação da chefia imediata será preenchido o instrumento avaliativo (ANEXO I) tendo como referência as ações observadas e o portfólio comprobatório das atividades desenvolvidas;

§3º na avaliação discente será preenchido o instrumento previsto no Anexo II, em cada final de



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

semestre letivo.

§4º Caberá à chefia imediata a análise e supervisão da documentação apresentada pelo docente, validando a pontuação atribuída em cada item, podendo ainda, sugerir a revisão da nota.

Art. 9º A avaliação de desempenho pelo discente será realizada sob responsabilidade de uma Comissão Especial, designada pelo Diretor-geral, baseando-se no Anexo II deste regulamento.

§ 1º A participação do discente é facultativa e de periodicidade semestral. Todos os alunos regularmente matriculados terão a possibilidade de participar da avaliação de desempenho dos docentes.

§ 2º O docente será avaliado semestralmente pelos discentes matriculados nas disciplinas integrantes no seu plano de trabalho.

§ 3º Caberá à Comissão Especial designada para a coleta das avaliações discentes, decidir pelos meios utilizados para obtenção das informações (eletrônico ou manual), garantindo eficiência na coleta, a participação de todos os discentes, e o sigilo das informações.

§ 4º A pontuação lançada em cada critério avaliativo constante do Anexo II do regulamento, deverá representar o resultado da média aritmética simples da pontuação indicada por todos os discentes participantes do processo de avaliação do docente, cabendo o arredondamento para o primeiro número inteiro subsequente.

§ 5º As Fichas de Avaliação do Desempenho Docente pelo Discente, preenchidas semestralmente, deverão permanecer arquivadas na pasta funcional do docente.

§ 6º Na Ficha de Avaliação de Desempenho Docente, para aferir a pontuação do item 4.1, será considerada a pontuação média obtida pela soma de todas as avaliações discentes semestrais, ocorridas no interstício avaliado.

Art. 10º A pontuação final, máxima possível de ser alcançada pelo servidor docente no processo de avaliação de desempenho, será de 100 (cem) pontos, distribuídos entre as atividades desenvolvidas durante o interstício em avaliação.

Parágrafo único: Para aprovação no processo de avaliação de desempenho e concessão da progressão ou promoção na carreira, o servidor docente, deverá alcançar a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos.

Art. 11º Ao final do processo de avaliação de desempenho, o docente juntamente com a chefia imediata poderão apresentar considerações sobre a avaliação realizada.

Parágrafo único: Havendo consenso entre as partes, a Ficha de Avaliação de Desempenho Docente contendo a pontuação final deverá ser assinada pelo docente e chefia imediata e encaminhada para a unidade de gestão de pessoas (CGP ou DGP), na unidade de lotação do servidor.

CAPÍTULO V DAS ATIVIDADES ESPECÍFICAS DO CARGO A SEREM AVALIADAS

Art. 12 Para definição das atividades específicas do cargo a serem pontuadas no processo de avaliação de desempenho do servidor docente, serão observadas as atividades previstas em regulamento interno das atividades docentes do IFNMG, sem prejuízo do disposto na Lei nº 12.772/2013 e na Portaria nº 554/2013 do Ministro da Educação, e diretrizes para avaliação de desempenho que venham a ser estabelecidas.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

Art. 13 As atividades de ensino consistem nas ações referentes ao desenvolvimento dos cursos e programas regulares de todos os níveis e modalidades de ensino do IFNMG, e serão consideradas com base em regulamento interno das atividades docentes do IFNMG.

Parágrafo único: As atividades de ensino pontuadas na avaliação de desempenho do servidor docente, sem prejuízo de outras que vierem a ser acrescentadas, são as seguintes:

- I – Cumprimento integral das aulas propostas no interstício a ser avaliado, dos cursos regulares do IFNMG, nas modalidades presencial ou de ensino a distância.
- II – Participação em reuniões pedagógicas;
- III – Oferecimento de horário de atendimento ao discente.
- IV – Participação em grupo de estudo ou em outras ações de formação continuada.
- V – Orientação de Atividades Complementares Curriculares;
- VI – Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso – TCC ou outra modalidade prevista no Projeto Pedagógico do Curso (PPC);
- VII - Planejamento de aulas teóricas e práticas;
- VIII - Elaboração de material didático e roteiro de aulas práticas;
- IX - Elaboração e correção de instrumentos de avaliação;
- X - Elaboração e programação de experimentos didáticos, manutenção, aferição, teste, projeto ou construção de equipamento didático;

Art. 14 São consideradas Atividades de Pesquisa as ações realizadas por servidores docentes que visem a geração e divulgação do conhecimento científico e tecnológico, contribuindo para a melhoria dos processos de ensino, aprendizagem e extensão.

Parágrafo único: As atividades de pesquisa pontuadas na avaliação de desempenho do servidor docente, sem prejuízo de outras que vierem a ser acrescentadas, são as seguintes:

- I – Coordenação de Projeto de Pesquisa cadastrado junto à Pró- Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação;
- II – Participação em Grupo de Pesquisa, em atividade, cadastrado junto ao CNPQ;
- III – Participação em projetos de pesquisa cadastrados junto à Pró- Reitoria de Pesquisa Pós-graduação e Inovação ou em parcerias formais com outras instituições;
- IV – Elaboração de projetos de pesquisa no âmbito do IFNMG;
- V – Coordenação de eventos do IFNMG ligados à pesquisa pós-graduação e inovação;
- VI – Participação em eventos do IFNMG ligados à pesquisa pós-graduação e inovação;
- VII - Elaboração e publicação de artigos científicos;
- VIII – Orientação em programas institucionais de iniciação científica e/ou tecnológica e/ou pós-graduação.

Art. 15 São consideradas Atividades de Extensão as ações que envolvem projetos tecnológicos, serviços tecnológicos, eventos, projetos sociais, estágio e emprego, cursos de extensão (FIC), projetos culturais, artísticos e esportivos, visitas técnicas/gerenciais e empreendedorismo, não remuneradas, salvo quando haja previsão legal, de iniciativa do docente.

Parágrafo único: As atividades de Extensão pontuadas na avaliação de desempenho do servidor



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

docente, sem prejuízo de outras que vierem a ser acrescentadas, são as seguintes:

- I – Participação em programas/projetos de extensão cadastrados na Instituição;
- II – Coordenação de programa/projeto de extensão institucional (social, tecnológico, artístico-cultural, esportivo, entre outros);
- III – Elaboração de projetos de extensão no âmbito do IFNMG;
- IV – Coordenação de eventos ligados à extensão no IFNMG;
- V – Participação em eventos do IFNMG ligados à extensão;
- VI – Ministração de palestras no IFNMG e em outras instituições, a partir de convite oficial.

Art. 16 São consideradas Atividades de Gestão Institucional para o servidor docente todas aquelas que constem oficialmente no organograma institucional de cada *Campus*, bem como as ações docentes em Conselhos, Colegiados, Câmaras, Comitês, Núcleos e Comissões de outras instituições e do IFNMG.

Parágrafo único: As atividades de Gestão Institucional pontuadas na avaliação de desempenho do servidor docente, sem prejuízo de outras que vierem a ser acrescentadas, são as seguintes:

- I. Participação em Comissões para elaboração de projetos de implantação de cursos e acompanhamento de cursos regulares; Comissões para elaboração e implementação de projetos institucionais de caráter administrativo ou pedagógico;
- II. Participação em Comissões de caráter permanente Comissão Própria de Avaliação (CPA); Participação na Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD); Participação na Comissão Permanente de Processo Seletivo (CPROS); Participação na Comissão Permanente de Concursos Públicos (CCONP);
- III. Participação em Conselhos, Colegiados, Câmaras, Comitês e Núcleos Docente Estruturantes;
- IV – Participação em reuniões de planejamento pedagógico e/ou administrativo convocados pelos Dirigentes do Campus de exercício ou da Reitoria.
- V – Exercício de cargos de direção, funções comissionadas, responsabilidade por equipes de trabalho, coordenação de comissões, coordenador de curso e/ou responsável de área/nível/modalidade/setor/núcleo.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DOS DOCENTES EM EXERCÍCIO EXCLUSIVO DE CARGO DE DIREÇÃO OU FUNÇÃO COMISSIONADA, OU EM EXERCÍCIO DE CARGO DE DIREÇÃO OU FUNÇÃO COMISSIONADA CONCOMITANTE A ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO.

Art. 17 Para fins de avaliação do desempenho do servidor docente que manteve exercício exclusivo de cargo de direção ou função de confiança no interstício a ser avaliado, ficam definidas as competências e os respectivos comportamentos a serem pontuados como critérios na ficha de avaliação, Anexo III, de que trata este artigo:

- 1) Liderança ética e comprometida - Capacidade do gestor de ser um exemplo para a equipe, demonstrando integridade, respeito pelas pessoas e senso de justiça.
- Os comportamentos a serem observados para avaliação desta competência serão agrupados nos seguintes fatores: Relacionamento com a equipe; Comprometimento e Responsabilização; Administração de Conflitos.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

2) Capacidade Diretiva - Capacidade do gestor de atingir os resultados almejados garantindo alto desempenho e entrosamento de sua equipe.

Os comportamentos a serem observados para avaliação desta competência serão agrupados nos seguintes fatores: Planejamento e concepção de estratégias; Iniciativa e tomada de decisão; Liderança motivadora e empreendedora; Visão e capacidade de realização.

3) Comunicação - Capacidade do gestor de transmitir informações de forma clara, assertiva e de se fazer entender corretamente.

Os comportamentos a serem observados para avaliação desta competência serão agrupados nos seguintes fatores: Oferecimento e recebimento de *feedback*; Garantia do fluxo de informações; Comunicação objetiva.

4) Orientação para o serviço público – Capacidade para orientar suas atividades e de sua equipe respeitando os valores éticos do serviço público, e da instituição, promovendo um serviço de qualidade.

Os comportamentos a serem observados para avaliação desta competência serão agrupados nos seguintes fatores: Observação da legalidade; Acompanhamento da qualidade do serviço prestado.

§ 1º Para efeito do disposto no caput, deverá ser utilizada a “Ficha de Avaliação de Desempenho Docente - servidor docente em exercício exclusivo de cargo de direção ou função comissionada, ou em exercício de cargo de direção ou função comissionada concomitante a atividades de ensino, pesquisa e extensão”, Anexo III do regulamento. Documentos comprobatórios da participação em atividades diversas no âmbito do IFNMG, poderão ser anexados à ficha de avaliação pelo servidor docente para subsidiar o processo de avaliação de desempenho.

§ 2º Para aprovação no processo de avaliação de desempenho e concessão da progressão na carreira, o servidor docente de que trata o caput, deverá alcançar a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos.

Art. 18 Caso o servidor docente tenha cumprido mais da metade do interstício em avaliação, em exercício exclusivo de cargo de direção ou função comissionada, poderá optar pela utilização de uma das fichas de avaliação constantes nos Anexos I ou III deste regulamento, mantendo-se a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos para aprovação.

Art. 19 O servidor docente que durante o interstício avaliativo tenha exercido cargo de direção ou função comissionada, concomitante com as atividades de ensino, pesquisa e extensão, poderá optar pela utilização de uma das fichas de avaliação constantes nos Anexos I ou III deste regulamento, mantendo a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos para aprovação.

Parágrafo único: Para efeito do disposto no caput, serão considerados apenas os servidores em exercício de cargos de direção constantes do organograma do Campus e da Reitoria, ou funções comissionadas equivalentes no organograma dos Campi.

CAPÍTULO VII
DOS PROCEDIMENTOS

Art. 20 O processo de avaliação de desempenho do servidor docente, para fins de progressão ou



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

promoção na carreira, deverá obedecer ao seguinte trâmite:

§1º O servidor docente verifica junto à Coordenação de Gestão de Pessoas no Campus de lotação, ou junto à Diretoria de Gestão de Pessoas (para servidor docente em exercício na Reitoria), o cumprimento do interstício em efetivo exercício para início do processo de progressão por desempenho ou promoção conforme cada caso.

§2º Confirmado o cumprimento do interstício, o servidor docente deverá imprimir a Ficha de Avaliação de Desempenho Docente específica, realizar a autoavaliação e encaminhar para apreciação pela chefia imediata. Documentos comprobatórios da participação em atividades diversas no âmbito do IFNMG, deverão ser anexados à ficha de avaliação para subsidiar o processo de avaliação de desempenho.

§3º A chefia imediata aprecia a ficha com a autoavaliação do servidor docente e os documentos que venham a ser anexados, emite sua avaliação em relação ao desempenho do docente, transcreve a nota obtida pela avaliação discente e marca reunião para concluir junto com o servidor seu processo de avaliação.

§4º Concluída a avaliação de desempenho do servidor docente, a chefia imediata deverá encaminhar a ficha de avaliação de desempenho devidamente assinada e os documentos anexados para a Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus, ou para a Diretoria de Gestão de Pessoas; no caso de servidor docente em exercício na Reitoria.

§5º A Coordenação de Gestão de Pessoas, ou Diretoria de Gestão de Pessoas (no caso de servidor docente em exercício na Reitoria), recebe a documentação, confere, abre processo (que poderá ser conjunto com progressões de outros servidores), emite portaria e encaminha para assinatura do Diretor Geral, ou Reitor, conforme cada caso.

§6º A Coordenação de Gestão de Pessoas, ou Diretoria de Gestão de Pessoas, arquiva o processo, publica cópia digitalizada da portaria no Boletim de Serviço da unidade, e encaminha cópia da portaria para o Departamento de Concessões, Cadastro e Pagamentos (DCCP), na Reitoria, para os devidos lançamentos e atualização no sistema SIAPE.

CAPÍTULO VIII

DOS RESULTADOS

Art. 21 O servidor docente fará jus à progressão ou promoção, conforme cada caso, somente se alcançar a pontuação final no processo de avaliação de desempenho, igual ou superior ao mínimo previsto no Parágrafo único do Art. 10, deste regulamento.

Art. 22 Se o servidor docente for reprovado no processo de avaliação de desempenho, deverá aguardar novo interstício de 24 (vinte e quatro) meses, a contar do primeiro dia subsequente à data em que completou o interstício anterior.

Art. 23 O servidor docente que discordar da pontuação final, poderá solicitar revisão da sua avaliação de desempenho, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, através de memorando encaminhado à CGP que



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

solicitará a revisão e mediação da CPPD, que mediará o novo processo de avaliação, sem prejuízo do efeito financeiro a partir do primeiro dia subsequente ao cumprimento do interstício.

Parágrafo único: Permanecendo a discordância do resultado da avaliação de desempenho na segunda e última instância, o caso deverá ser encaminhado ao Diretor Geral do Campus que emitirá parecer final.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24 Em caso de afastamento do servidor, considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, por tempo superior a dois terços do ciclo avaliativo, o servidor docente não será avaliado receberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único: No caso do servidor de que trata o caput não possuir pontuação anterior em processo de avaliação de desempenho, será conferida pontuação correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo.

Art. 25 No caso do docente ter sido removido, nos termos do Art. 36 da Lei nº 8.112/90, a avaliação de desempenho deverá ser realizada levando-se em consideração, a Ficha de Avaliação de Desempenho Docente, Anexo I do regulamento, deverá ser preenchida pela unidade do IFNMG onde o docente teve maior parte do interstício avaliado.

Parágrafo único: Os pontos da avaliação discente serão auferidos com base nas Fichas de Avaliação de Desempenho Docente pelos Discentes, Anexo II do regulamento, referentes ao interstício avaliado, contidas na pasta funcional do docente, independente da unidade do IFNMG onde foi preenchida.

Art. 26 No caso do docente ter sido redistribuído para o IFNMG, nos termos do Art. 37 da Lei nº 8.112/90, a avaliação de desempenho do docente deverá ser realizada pela unidade de lotação de origem, com o preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho Docente, Anexo I do regulamento, se docente tiver maior parte do interstício naquela unidade/órgão.

§ 1º Caberá à chefia imediata do docente no IFNMG, solicitar a avaliação de desempenho do docente a unidade de lotação de origem, com auxílio da unidade de gestão de pessoas.

§ 2º Os pontos da avaliação discente serão auferidos com base nas Fichas de Avaliação de Desempenho Docente pelos Discentes, Anexo II do regulamento, preenchidas semestralmente desde a entrada em exercício do docente no IFNMG.

§ 3º Caso o servidor não tenha sido avaliado pelo discente no IFNMG, poderá ser atribuída pontuação máxima neste critério da Ficha de Avaliação de Desempenho Docente.

Art. 27 Para fins de aplicação das disposições previstas neste regulamento, a Avaliação do Desempenho Docente pelo Discente deverá ser adotada a partir do 2º Semestre de 2013.

Parágrafo único: Os docentes que completarem o interstício para a progressão ou promoção na



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

carreira, em data anterior ao encerramento do 2º Semestre de 2013, na respectiva unidade de lotação, receberão a pontuação máxima para o critério Avaliação Discente, na Ficha de Avaliação do Desempenho Docente, Anexo I do regulamento, excepcionalmente.

Art. 28 Os casos omissos serão resolvidos pela Direção Geral do Campus de lotação do servidor docente, em conjunto com a Diretoria de Gestão de Pessoas e CPPD Institucional, em consonância com os dispositivos legais.

Art. 29 Este regulamento poderá ser revisado a qualquer tempo, para adequações a mudanças na legislação que trata da avaliação de desempenho docente para fins de progressão ou promoção na carreira dos servidores docentes.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

ANEXO I
(Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho Docente)

Ficha de Avaliação de Desempenho Docente

Nome: _____ Matrícula SIAPE: _____

Campus de Lotação: _____ Classe-Nível atual: _____

Regime de Trabalho: _____

Data da última progressão ou promoção: _____ Período em Avaliação: _____ a _____

Na avaliação de cada critério a seguir, deverá ser evidenciado o nível demonstrado pelo servidor durante o interstício em avaliação. Considere como parâmetro a pontuação máxima indicada, para um nível elevado de demonstração de desempenho no critério. Nos critérios do item 2, não deverá ser considerada a pontuação máxima, devendo os pontos serem distribuídos de acordo com as atividades desenvolvidas, comprovadas pelo servidor.

Critério	Pontuação máxima	Autoavaliação	Chefia Imediata	Pontuação final (média aritmética simples)
1 – ASSIDUIDADE PONTUALIDADE = 25 pontos				
1.1 – cumpre efetivamente os horários de trabalho.	5			
1.2 – atende e participa efetivamente das reuniões convocadas, de cunho pedagógica e/ou administrativa.	10			
1.3 – cumpre os prazos estabelecidos para as tarefas didático-pedagógicas.	10			
2 – CUMPRIMENTO DAS ATIVIDADES ESPECÍFICAS DO CARGO = 50 pontos				
2.1.1 – oferece horário de atendimento ao discente.	-			
2.1.2 – participa de grupo de estudo cadastrado junto à Direção de Ensino, Pesquisa ou Extensão ou de outras ações de formação continuada	-			
2.1.3 – orienta atividades Complementares Curriculares, Atividades extracurriculares, Trabalhos de Conclusão de Curso – TCC ou outra modalidade prevista no Projeto Pedagógico do Curso, Iniciação Científica, PIBID, PIBEX.	-			
2.1.4 – Coordena Projeto de Ensino, Pesquisa ou extensão cadastrado na Instituição;	-			
2.1.5 – Participa de Grupo de Ensino, Pesquisa ou extensão, em atividade,	-			



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

cadastrado junto aos órgãos de fomento;				
2.1.6 – Participa como membro de projetos de Ensino, Pesquisa e Extensão cadastrados na Instituição ou em parcerias formais com outras instituições;	-			
2.1.7 – Elabora projetos de Ensino, Pesquisa ou Extensão no âmbito do IFNMG;	-			
2.1.8 – Realiza Produção Bibliográfica/ Artística / Técnica / Cultural	-			
2.1.9 – Coordena, participa de eventos e comissões relativas ao Ensino, Pesquisa ou Extensão; de Colegiados, Câmaras, Comitês e Núcleos Docente Estruturantes do IFNMG;	-			
3 – APERFEIÇOAMENTO = 15 pontos				
3.1 – participação em atividades de capacitação e aperfeiçoamento (qualificação, congressos, cursos, minicursos, simpósios, palestras, oficinas; 1 – 50% da nota 2 – 75% da nota 3 ou mais – 100% da nota 3.1.1 - participação em programa de pós-graduação – 100% da nota	15			
4 – AVALIAÇÃO DISCENTE = 10 pontos				
4.1 Avaliação de desempenho didático pelos discentes conforme o anexo II * o chefe imediato deverá transcrever o valor da nota final obtido na avaliação discente, considerando a média aritmética simples das avaliações discentes semestrais ocorridas durante o interstício do servidor.	10	-	-	
TOTAL DE PONTOS	100			

Espaço reservado para considerações:



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

De acordo. Em: ____/____/____

De acordo. Em: ____/____/____

Assinatura da Chefia imediata

Assinatura do Servidor Docente

Subcomissão CPPD Campus



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

ANEXO II
(Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho Docente)

Ficha de Avaliação de Desempenho Docente pelos Discentes

Nome do Docente: _____

Matrícula SIAPE: _____ Campus de Lotação: _____

Semestre/Ano Avaliado: _____

1.	Critérios Avaliativos	PONTUAÇÃO					
		0	1	2	3	4	5
1.	Pontualidade: é pontual e cumpre os horários de aula e compromissos agendados.						
2.	Assiduidade: sua presença na instituição se faz sempre que necessário, para o bom andamento dos seus trabalhos.						
3.	Organização e disciplina: organiza, sistematiza e cumpre suas atividades respeitando os tempos hábeis as necessidades institucionais.						
4.	Relacionamento: estabelece uma relação ética e de respeito mútuo, clima de participação e trabalho coletivo com a comunidade interna e externa.						
5.	Interesse: interessa-se e dedica-se no desenvolvimento ou aperfeiçoamento de atividades educacionais de ensino, pesquisa, extensão ou inovação.						
	6. Metodologia: utiliza metodologia que incentivam a participação, discussão, expressão de ideias direcionando suas atividades pedagógicas para formação do perfil humano e profissional do discente.						
	7. Avaliação: utiliza adequadamente os instrumentos de avaliação, de forma a identificar os avanços na aprendizagem do aluno.						
	8. Desenvolvimento profissional: mantém-se atualizado sobre novos conhecimentos aplicando-os na sua área de trabalho.						
	9. Compromisso institucional: demonstra envolvimento e comprometimento com o trabalho. Empenha-se em manter em bom estado de conservação os equipamentos utilizados e o local de trabalho. Apresenta o plano de ensino de cada disciplina no início de cada semestre ou ano letivo.						
	10. Ética: demonstra comportamento compatível quanto ao sigilo, discrição, moralidade, integridade, educação, cortesia.						
	Total de pontos						
	Pontuação final = total de pontos dividido por 5						

Local e data: _____, ____ / ____ / ____.

Assinatura do Presidente da Comissão

Assinatura do Presidente Subcomissão CPPD

Ciente em: ____ / ____ / ____ . Assinatura do Servidor: _____

Esta ficha deverá ser arquivada na pasta funcional do servidor após o preenchimento.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

ANEXO III
(Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho Docente)

Ficha de Avaliação de Desempenho Docente

servidor docente em exercício exclusivo de cargo de direção ou função comissionada, ou em exercício de cargo de direção ou função comissionada concomitante a atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Nome: _____ Matrícula SIAPE: _____

Campus de Lotação: _____ Classe-Nível Atual: _____

Data da última progressão ou promoção: _____ Período em Avaliação: _____ a _____

Cargo ou Função: _____ Código/Nível: _____

Na avaliação de cada critério a seguir, deverá ser evidenciado o nível demonstrado pelo servidor durante o interstício em avaliação. Considere como parâmetro a pontuação máxima indicada, para um nível elevado de demonstração de desempenho no critério.

Critério	Pontuação máxima	Autoavaliação	Chefia Imediata	Pontuação final (média simples)
1 – fator assiduidade e pontualidade = 25 pontos				
1.1 – cumpre efetivamente os horários de trabalho.	7			
1.2 – atende e participa efetivamente das reuniões convocadas.	8			
1.3 – cumpre os prazos estabelecidos para as tarefas solicitadas.	10			
2 – competências gerenciais no exercício do cargo de direção ou função comissionada = 60 pontos				
2.1 Liderança ética e comprometida = 15 pontos				
2.1.1 – demonstra interesse no desempenho de cada membro da equipe.	3			
2.1.2 – relaciona-se com profissionalismo com todos os membros da equipe, sem demonstrar preferências ou favorecimento de um membro em detrimento de outro.	3			
2.1.3 – é um líder presente e acessível que oferece suporte e orientação à equipe.	3			
2.1.4 – compartilha os méritos e os deméritos da equipe, assumindo a	3			



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

responsabilidade conjuntamente.				
2.1.5 - quando há algum problema entre membros da equipe, atua como mediador, buscando restabelecer a harmonia.	3			
2.2 Capacidade Diretiva = 18 pontos				
2.2.1 – preocupa-se em estruturar e seguir um planejamento para o setor.	3			
2.2.2 – procura envolver seus subordinados na tomada de decisão sempre que possível.	3			
2.2.3 – antecipa-se aos fatos, agindo preventivamente para conduzir a equipe ao alcance de resultados.	3			
2.2.4 – estimula a equipe a dar melhor de e a colaborar com ideias e sugestões.	3			
2.2.5 – demonstra que sabe onde a organização deve chegar e o que o seu setor precisa fazer para tanto, orientando sua equipe quanto aos resultados a serem obtidos.	3			
2.2.6 – apresenta os conhecimentos e habilidades necessárias para o alcance de resultados expressivos em seu setor.	3			
2.3 Comunicação = 15 pontos				
2.3.1 – oferece <i>feedback</i> à chefia quanto ao desenvolvimento dos trabalhos.	3			
2.3.2 – estabelece metas com a equipe promovendo a tranquilidade de se saber o que se tem que fazer.	3			
2.3.3 – é receptivo à <i>feedback</i> da equipe visando a qualidade dos serviços.	3			
2.3.4 – mantém a comunicação até que fique claro o que tem que ser feito.	3			
2.3.5 – comunica-se de forma direta, buscando reduzir ruídos e conclusões errôneas.	3			
2.4 Orientação para o serviço público = 12 pontos				
2.4.1 – na prática cotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ético do serviço público.	3			
2.4.2 – demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da instituição, através de seus atos.	3			



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

2.4.3 – organiza o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos usuários, com respeito a valores como transparência, integridade e imparcialidade.	3			
2.4.4 – implementa medidas internas de avaliação da qualidade, monitorando a satisfação dos usuários e possibilitando a participação dos mesmos na melhoria dos serviços.	3			
3 – Aperfeiçoamento = 15 pontos				
3.1 – participação atividades de capacitação e aperfeiçoamento (programas de qualificação, congressos, minicursos, simpósios, palestras.				
TOTAL DE PONTOS	100			

Espaço reservado para considerações da chefia imediata:

De acordo. Em: ____/____/____

De acordo. Em: ____/____/____

Assinatura da Chefia imediata

Assinatura do Servidor Docente