



Resolução nº 189/CONSAD, de 28 de novembro de 2017

Altera normas da regulamentação do Estágio Probatório do servidor docente da Unir -  
Revoga a Resolução 065/CONSAD

O Conselho Superior de Administração (CONSAD), da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), no uso de suas atribuições legais e considerando:

- Art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/1998, que alterou o art. 41 da Constituição Federal;
- Nova redação do Art. 20 da Lei nº 8.112/90, dada pelo art. 172 da Medida Provisória nº 431/2008, que alterou o período do estágio probatório para trinta e seis meses de efetivo exercício do servidor;
- Necessidade de adequação da regulamentação interna do respectivo artigo;
- Processo 23118.002485/2017-19;
- Parecer 477/PPMA, do Conselheiro Humberto Hissashi Takeda;
- Deliberação na 45ª sessão da Câmara de Política de Pessoal e Modernização Administrativa – CPPMA, em 06-10-2017;
- Deliberação na 80ª Conselho Pleno do CONSAD, em 24-11-2017.

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Alterar do fluxo processual de avaliação de estágio probatório de servidor docente na UNIR, previsto nos artigos 12 e 13 desta Resolução, nos termos do anexo I.

**Art. 2º** Ficam revogadas a Resolução 065/CONSAD e demais disposições contrárias.

**Art. 3º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

  
Conselheiro Ari Miguel Teixeira Ott  
Presidente



## ANEXO I DA RESOLUÇÃO N° 189/CONSAD, 28-11-2017

### **Regulamentação Interna do Estágio Probatório do servidor docente da Unir**

**Art. 1º** O servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao Estágio Probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, a partir da data de início do efetivo exercício.

**Art. 2º** O processo de avaliação de desempenho em estágio probatório será realizado em apenas uma etapa, para os servidores que ingressaram até 31 de julho de 2007.

**Parágrafo único.** A avaliação ocorrerá no 32º mês de efetivo exercício.

**Art. 3º** O processo de avaliação de desempenho em estágio probatório será realizado em três etapas para os servidores que ingressaram a partir de 01 de agosto de 2007.

**Parágrafo único.** A primeira avaliação ocorrerá no 12º mês, a segunda no 24º mês e a terceira no 32º mês de efetivo exercício.

**Art. 4º** Os processos serão iniciados pela Diretoria de Recursos Humanos, que encaminhará documentação à direção do Campus ou núcleo do avaliado, para proceder a avaliação. Para técnicos administrativos lotados na Reitoria e nas Pró-Reitorias, o processo será encaminhado a PRAD, para proceder a avaliação.

**Art. 5º** Será considerado aprovado na avaliação de desempenho em estágio probatório o servidor que obtiver, como resultado final, média igual ou superior a 7,0 (sete) pontos.

**Art. 6º** O servidor não aprovado na avaliação em estágio probatório será exonerado do cargo, observando o disposto no parágrafo segundo de Art. 20 da Lei nº 8.112/90, assegurado o seu direito de ampla defesa.

**Art. 7º** Para avaliação do estágio probatório, a PRAD, a direção do campus ou núcleo nomeará uma Comissão de Avaliação, composta por 03 (três) membros do quadro efetivo da Universidade, de classe igual ou superior a do avaliado.

**§ 1º** Os membros da Comissão de Avaliação terão exercício de 02 (dois) anos, e terão seus nomes homologados pelo conselho de campus ou núcleo respectivo.

**§ 2º** Em caso de impedimento de qualquer membro da Comissão, por motivo justificado, será procedida a sua substituição.

#### Da Avaliação do Docente em Estágio Probatório

**Art. 8º** A avaliação de desempenho de servidor docente de que trata esta Resolução será efetuada com base no Art. 20 da Lei nº 8.112/90, através dos seguintes instrumentos;

- I - Memorial Descritivo do Avaliado;
- II - Plano anual de trabalho (Anexo II);
- III - Média das Avaliações Discentes (Anexo III);
- IV - Formulário para Avaliação de Docente (Anexo IV), a ser preenchido pela Comissão Avaliadora;
- V - Relatório emitido pela Comissão Avaliadora.

**Art. 9º** A avaliação de desempenho será realizada por uma Comissão permanente de três professores, de classe superior ou igual a do avaliado, nomeada pelo diretor do campus ou núcleo, conforme Art. 7º desta Resolução.

**§ 1º** A comissão buscará junto ao departamento de atuação do professor as informações sobre assiduidade, disciplina e desempenho didático, evidenciadas no desenvolvimento de suas atividades, de acordo com o Art. 8º, bem como valer-se de outros indicadores que julgar necessários para elaborar o relatório com parecer conclusivo.

**§ 2º** A comissão poderá requisitar à chefia de departamento, à direção do campus ao núcleo, aos setores responsáveis pela pesquisa e pela extensão, aos membros do conselho departamental de lotação do docente e aos técnicos administrativos, informações para o



preenchimento do Formulário para a Avaliação do Docente (Anexo IV), e todas as informações solicitadas deverão ser anexadas ao Relatório Final.

§ 3º A avaliação incidirá sobre a qualidade do plano anual de trabalho do avaliado, sobre as atividades arroladas no memorial descritivo, sobre a avaliação discente e nos quesitos do Formulário para Avaliação de Docente (Anexo IV), seguindo os critérios:

- I - Para a análise do Memorial Descritivo do avaliado, a Comissão de Avaliação deverá observar a metodologia, a produtividade, a pertinência, a clareza e a precisão das informações. À análise do memorial Descrito será atribuída nota de 0 (zero) a 10 (dez) e peso 1 (um);
- II - Para a análise do Plano Anual de Trabalho (Anexo II) será observada a jornada de trabalho do docente. Ao Plano Anual de Trabalho será atribuída nota de 0 (zero) a 10 (dez) e peso 1 (um);
- III - À Avaliação Discente (Anexo III) será atribuída nota de 0 (zero) a 10 (dez) e peso 1 (um);
- IV - Ao Formulário para Avaliação de Docente (Anexo IV) será atribuída nota de 0 (zero) a 10 (dez) e peso 1 (um);
- V - Cada etapa de avaliação terá uma média final ponderada.

§ 4º A avaliação final será a média das 03 (três) avaliações, exceto para os casos previstos no Art. 2º desta Resolução.

**Art. 10.** Ao final de cada avaliação parcial, a Comissão de Avaliação apresentará relatório com parecer conclusivo ao conselho de campus ou núcleo do avaliado.

**Art. 11.** Ao final da terceira etapa de avaliação, a Comissão emitirá parecer quantitativo e qualitativo indicando, de forma conclusiva, pela aprovação ou reprovação do docente no Estágio Probatório.

**Art. 12.** O processo de avaliação do servidor docente, com o parecer final da Comissão de Avaliação, será analisada pelo Conselho de Campus ou de Núcleo do avaliado, encaminhado à DRH para providências cabíveis e, finalmente, à Reitoria para homologação ou não.

**Art. 13.** O encaminhamento do processo a à DRH será obrigatoriamente feito até o término do 34º mês do período do estágio.

**Art. 14.** Concluídas todas as formalidades, o processo será arquivado na Diretoria de Recursos Humanos.

**Art. 15.** A aprovação na segunda etapa da Avaliação do Estágio Probatório, realizada no 24º mês de efetivo exercício, constitui a primeira avaliação do docente para fins de progressão horizontal na carreira.

**Parágrafo único.** Os efeitos acadêmicos contar-se-ão a partir da data de cumprimento do interstício e os efeitos financeiros a partir da data de aprovação no conselho de campus ou núcleo respectivo.

**Art. 16.** Da decisão do Conselho de Campus ou Núcleo, de que trata o Art. 12, cabe recurso no CONSAD.

### Das Disposições Gerais

**Art. 17.** A avaliação de Desempenho do Estágio Probatório não poderá condicionar as concessões das progressões por capacitação e por mérito a que tem direito o servidor.

**Art. 18.** Ao servidor em Estágio Probatório somente poderão ser concedidas as licenças e afastamentos, conforme Art. 20, Parágrafo 4º, da Lei nº 8.112/90.

**Art. 19.** Esta Resolução aplica-se aos docentes que se encontrem em fase de avaliação do Estágio Probatório, cuja estabilidade só será adquirida após a aprovação, no decorrer de 03 (três) anos.

**Art. 20.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e substitui a Resolução 065/CONSAD.



## PLANO ANUAL DE TRABALHO DOCENTE

ANO: \_\_\_\_\_

DOCENTE: \_\_\_\_\_

CURSO: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

CAMPUS: \_\_\_\_\_

Titulação: ( ) GRAD. ( ) ESP. ( ) MEST. ( ) Dr.

Regime de Trabalho: ( ) DE ( ) 40 horas ( ) 20 horas

Classe: ( ) AUX. ( ) ASS. ( ) ADJ. ( ) OUTRO

Turno de Trabalho: ( ) Matutino ( ) Vespertino ( ) Noturno

( ) Docente de outra Instituição à disposição da UNIR

## 1. ATIVIDADE DE ENSINO - GRADUAÇÃO

## 1.1. MINISTRAÇÃO DE AULAS

NOME DAS DISCIPLINAS DE GRADUAÇÃO	HORÁRIO	CRÉD.	Período

## 2. ATIVIDADES DE ENSINO – PÓS-GRADUAÇÃO

## 2.1. MINISTRAÇÃO DE AULAS

NOME DAS DISCIPLINAS DE PÓS-GRADUAÇÃO	HORÁRIO	CRÉD.	Semestre

## 3. ORIENTAÇÕES

NOME DO ALUNO ORIENTADO	TCC	ESP.	PIBIC	Nº Horas Semanais			
				1	2	3	4

## 4. PROJETO DE PESQUISA

TÍTULO	Tipo de atuação: - Coordenador - Membro	ÓRGÃO Financiador	Início: Mês/Ano	Término: Mês/Ano	Nº Horas Semanais

5. PROJETOS DE EXTENSÃO

TÍTULO	Tipo de atuação: - Coordenador - Membro	ÓRGÃO Financiador	Início: Mês/Ano	Término: Mês/Ano	Nº Horas Semanais

6. ATIVIDADE DE ADMINISTRAÇÃO

Especificação do cargo ou função	Nº Portaria ou Ordem de Serviço	DATA	Nº Horas Semanais

7. COORDENAÇÃO DE EVENTOS

Especificação da função	Nº Portaria ou Ordem de Serviço	DATA	Nº Horas Semanais

8. PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

Especificação do evento	Justificativa	Órgão Financiador	Data	Nº Horas

9. ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO

Especificação do curso		NÍVEL	INÍCIO	TÉRMINO PREVISTO
NOME DAS DISCIPLINAS	LOCAL	Nº DE HORAS SEMANAIS		CRÉDITO

10. PRODUÇÃO CIENTÍFICA

PUBLICAÇÃO (Projetos em andamento)	Artigo	Capítulo de livro	Livro, etc.

11. OBSERVAÇÕES

---



---



---



---

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura do Professor

Assinatura do Chefe do Departamento





**ANEXO III DA RESOLUÇÃO N° 189/CONSAD, DE 28/11/2017**

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DISCENTE**

DISCIPLINA: \_\_\_\_\_

PROFESSOR: \_\_\_\_\_

<b>Conceitos</b> Notas de 1 a 10	
1. O relacionamento Professor-Aluno pode ser considerado:	
2. A presença do professor às aulas programadas de acordo com o calendário foi:	
3. A capacidade de comunicação do Professor foi:	
4. A maneira como o Professor responde às perguntas pode ser considerada:	
5. O aproveitamento do tempo de aula pelo Professor foi:	
6. Os recursos didáticos utilizados pelo professor foram:	
7. O conhecimento do assunto demonstrado pelo Professor foi:	
8. A consistência, a pertinência e o grau de atualização das informações veiculadas pelo Professor foram:	
9. A preocupação em nortear a aplicação da disciplina na formação profissional do aluno foi:	
10. O estímulo do professor ao desenvolvimento do pensamento crítico do aluno foi:	
11. Os objetivos da disciplina foram atingidos na proporção de:	
12. A seqüência dos conteúdos da disciplina e o tempo despendido para cada tópico do programa se apresentaram de modo:	
13. A forma como foi ministrada a disciplina pode ser considerada:	
14. O tempo investido em exercícios e trabalhos práticos na disciplina foi:	
15. O modo como o sistema de avaliação adotado na disciplina mede o real conhecimento do conteúdo pelo aluno pode ser considerado:	
16. Comparados com a matéria dada, os itens cobrados nas avaliações foram:	
17. Quanto ao cumprimento do horário e das atividades discentes a postura do professor pode ser considerada:	
18. O interesse do professor em resolver eventuais problemas de relacionamento pode ser considerado:	
19. A disponibilidade e o interesse do professor para atendimento aos alunos fora do horário da aula pode ser avaliado como:	



**ANEXO IV da Resolução nº 189/CONSAD, de 28-11-2017**

**FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DOCENTE**

DOCENTE: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

CAMPUS: \_\_\_\_\_

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: \_\_\_\_\_

Este formulário consiste de um questionário contendo os fatores a serem avaliados, de acordo com o artigo 20 da Lei nº 8.112/90, com base na: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

1. O Formulário de Avaliação contém 20 questões, com escala de pontuação, para a verificação do desempenho do docente.
2. Cada questão terá apenas uma resposta.
3. Após assinaladas todas as questões, a Comissão de Avaliação fará a média da pontuação (soma total da pontuação, dividida pelo número de questões).

1. Cumpriu o Plano Anual de trabalho?

a) Totalmente	10 pontos
b) Parcialmente	05 pontos
c) Não cumpriu	00 pontos

2. Assiduidade

2.1. Frequência relacionada à sala de aula

a) Não costuma faltar	10 pontos
b) Raramente falta ao trabalho	08 pontos
c) Falta freqüentemente com justificativa	04 pontos
d) Falta freqüentemente sem justificativa	00 pontos

2.2. Frequência relacionada às demais atividades universitárias (reuniões de departamento, de planejamento e de conselhos, seminários, eventos, etc.)

a) Não costuma faltar	10 pontos
b) Raramente falta às atividades	08 pontos
c) Falta freqüentemente com justificativa	04 pontos
d) Falta freqüentemente sem justificativa	00 pontos

2.3. Pontualidade

a) Sempre cumpre o horário de trabalho	10 pontos
b) Raramente deixa de cumprir o horário de trabalho	08 pontos
c) Chega atrasado ao local de trabalho	05 pontos
c) Dificilmente cumpre o horário de trabalho	04 pontos
d) Não cumpre o horário de trabalho	00 pontos





### 3. Disciplina

#### 3.1. Observância da hierarquia

a) Sempre cumpre as normas e orientações recebidas	10 pontos
b) Raramente deixa de cumprir as normas e orientações recebidas	08 pontos
c) Atrasa a entrega de tarefas atribuídas	05 pontos
d) Reage negativamente às normas e orientações recebidas	02 pontos
e) Não cumpre as normas e orientações recebidas	00 pontos

#### 3.2. Capacidade de trabalho em equipe

a) O docente é capaz de trabalhar em equipe	10 pontos
b) O docente mantém relações amistosas e de alto nível no convívio da universidade	10 pontos
c) O docente não se integra à equipe de trabalho	00 pontos
d) O docente é problemático e não trata os colegas com respeito e dignidade	00 pontos

#### 3.3. Relacionamento com o público interno e externo

a) O docente trata a todos com cortesia e educação	10 pontos
b) O docente nem sempre é receptivo às informações solicitadas	06 pontos
c) O docente não se empenha em responder a informações solicitadas	02 pontos
d) O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês	00 pontos

#### 3.4. Receptividade a críticas

a) O docente é receptivo a críticas, procura acatá-las e modificar-se	10 pontos
b) O docente é receptivo a críticas, mas não as utiliza para aprimorar suas atividades e relações profissionais	06 pontos
c) O docente mostra-se indiferente às críticas	00 pontos
d) O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isto ocorre	00 pontos

### 4. Capacidade de iniciativa

#### 4.1. Iniciativa

a) sempre inicia ações necessárias ao bom desenvolvimento do trabalho na falta de instruções detalhadas por parte da chefia.	10 pontos
b) com freqüência inicia ações na falta de orientações detalhadas pela chefia.	08 pontos
c) raramente inicia ações na falta de orientações detalhadas pela chefia.	04 pontos
d) na falta de orientações detalhada pela chefia, não inicia ações necessárias ao bom desenvolvimento do trabalho.	00 pontos

#### 4.2. Interesse

a) O docente sempre demonstra interesse pelo funcionamento da universidade, apresentando idéias e sugestões	10 pontos
b) O docente demonstra interesse pelo funcionamento da universidade mas não procura apresentar idéias e sugestões	06 pontos
c) O docente demonstra indiferença ao funcionamento da universidade	03 pontos
d) O docente não demonstra interesse pelo funcionamento da universidade	00 pontos



## 5. Produtividade

### 5.1. Relacionamento

a) O docente trabalha em harmonia com a comunidade universitária	10 pontos
b) O docente raramente entra em atritos com a comunidade universitária	08 pontos
c) O docente freqüentemente entra em atrito com a comunidade universitária	04 pontos
d) O docente não costuma cooperar e irrita-se com facilidade	00 pontos

### 5.2. Comunicação

a) O docente se expressa com clareza e objetividade	10 pontos
b) O docente somente se expressa quando solicitado	08 pontos
c) O docente é confuso ao expressar suas idéias	04 pontos
d) O docente tem dificuldades em expressar suas idéias	02 pontos

### 5.3. Conhecimento do trabalho

a) O docente tem total conhecimento de suas atribuições	10 pontos
b) O docente não tem conhecimento, mas procura informar-se de legislações relacionadas a sua universidade	09 pontos
c) O docente demonstra indiferença às legislações de sua universidade	00 pontos
d) O docente não tem conhecimento de suas atribuições	00 pontos

### 5.4. Qualidade do trabalho

a) O docente trabalha com dedicação e zelo	10 pontos
b) O trabalho do docente é considerado satisfatório	07 pontos
c) O docente é constantemente cobrado quanto à qualidade de suas atividades	04 pontos
d) O seu trabalho é confuso e de má qualidade	00 pontos

## 6. – Responsabilidade

### 6.1. Prazos

a) O docente cumpre suas tarefas nos prazos e condições estipulados	10 pontos
b) O docente raramente descumpre os prazos para execução ou conclusão das atividades a ele atribuídas	08 pontos
c) O docente freqüentemente é cobrado quanto ao cumprimento de suas tarefas	04 pontos
d) O docente não cumpre suas tarefas nos prazos e condições estipulados	00 pontos

### 6.2. Material de trabalho

a) O docente é responsável e zeloso com o material de trabalho e o patrimônio da universidade	10 pontos
b) O docente é responsável mas não procura otimizar o material de trabalho	08 pontos
c) O docente mostra indiferença quanto à preservação do patrimônio público	04 pontos
d) O docente não tem responsabilidade pelo material de trabalho e pelo patrimônio público	00 pontos

### 6.3. Sigilo

a) O docente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho	10 pontos
---	-----------

b) O docente raramente divulga informações confidenciais de seu trabalho	08 pontos
c) O docente freqüentemente vaza informações confidenciais de seu trabalho	04 pontos
d) O docente não é confiável sobre as informações de seu trabalho	00 pontos

#### 6.4. Comprometimento

a) O docente demonstra prazer em trabalhar na instituição	10 pontos
b) O docente raramente manifesta-se negativamente com relação à instituição	08 pontos
c) O docente constantemente reclama de sua instituição	02 pontos
d) O docente demonstra desprezo por sua instituição	00 pontos

#### 6.5. Ética profissional

a) O docente respeita seus colegas de trabalho sempre contribuindo com a harmonia da universidade	10 pontos
b) O docente raramente desrespeita seus colegas de trabalho e sua instituição	08 pontos
c) O docente constantemente desrespeita seus colegas de trabalho e sua instituição	01 pontos
d) O docente não zela pela harmonia e freqüentemente estimula conflitos entre seus colegas	00 pontos
d) O docente é desrespeitoso com os colegas de trabalho e sua instituição	00 pontos

#### 6.6. Processos administrativos disciplinares

a) O docente não respondeu a processo administrativo disciplinar	10 pontos
b) O docente foi arrolado em processo administrativo disciplinar e julgado inocente no conselho do campus	07 pontos
c) O docente foi arrolado em processo administrativo disciplinar e julgado inocente no CONSUN	03 pontos
d) O docente foi arrolado em processo administrativo disciplinar e julgado culpado	00 pontos

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Média da Avaliação = \_\_\_\_\_

Comissão de Avaliação