



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

**RESOLUÇÃO CONSU Nº. 17/2016, DE 4 DE AGOSTO DE 2016**

Dispõe sobre o Programa de Estágio Probatório dos Servidores Docentes da Universidade Estadual de Ciências da Saúde - UNCISAL - e dá outras providências correlatas.

O Vice-Reitor, no exercício da Presidência do Conselho Superior Universitário da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL, no uso de suas atribuições regimentais,

**CONSIDERANDO** o que preconiza o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos de Alagoas (Lei nº 5.247, de 26 de julho de 1991) no Capítulo III artigo 32, que versa sobre a avaliação de desempenho no Estágio Probatório;

**CONSIDERANDO** a lei 6.436/2003 em seu capítulo II artigo 30 que dispõe sobre o Programa de Desenvolvimento dos Servidores da UNCISAL e institui o Programa de Avaliação de Desempenho;

**CONSIDERANDO** ainda o disposto no Plano de Desenvolvimento Institucional, no tocante à Política de Gestão de Pessoas, que preconiza a importância do processo de avaliação, categorizando-a como um dos indicadores de desenvolvimento institucional estando alinhado também com as prerrogativas do SINAES para avaliação institucional;

**CONSIDERANDO** a resolução 23/2012 do CONSU, que versa sobre o Plano de Desenvolvimento Docente, que estabelece, entre outras dimensões, a avaliação de desempenho como fator de ampliação das competências do docente;

**CONSIDERANDO** a eminente necessidade de estabelecer procedimentos e fluxos internos para a avaliação dos servidores da Universidade Estadual de Ciências da Saúde e que estejam em exercício do Estágio Probatório;

**CONSIDERANDO** as discussões ocorridas na reunião ordinária do CONSU, realizada em 2 de agosto de 2016, bem como a aprovação do Pleno,

**RESOLVE:**

Aprovar o Programa de Estágio Probatório dos Servidores Docentes da Universidade Estadual de Ciências da Saúde – UNCISAL.

\*A resolução na íntegra será disponibilizada no site da UNCISAL: [www.uncisal.edu.br](http://www.uncisal.edu.br).

Dê-se ciência.  
E cumpra-se.

**Prof. Dr. PAULO JOSÉ MEDEIROS DE SOUZA COSTA**  
Vice-Reitor no exercício do cargo de Reitor  
Presidente do CONSU em exercício

Publicada no DOE-AL de 5 de agosto de 2016.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**  
Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

**CAPÍTULO I**  
**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO**  
**SEÇÃO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º** O servidor docente aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos, nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, conforme prevê o Capítulo III artigo 32 do Regime Jurídico Único dos Servidores do Estado de Alagoas.

**Art. 2º** A Avaliação de Desempenho para fins de Estabilidade tem como objetivo a análise do exercício profissional do servidor docente em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, bem como serve para viabilizar o processo de efetivação ou não do novo servidor docente. Podemos ainda citar os seguintes objetivos específicos:

- I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor docente, sendo uma das condições oferecidas no processo de desenvolvimento profissional;
- II - identificar ações para o desenvolvimento profissional do servidor docente;
- III - aprimorar o desempenho do servidor docente, contribuindo para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública;
- IV - promover a qualidade dos serviços prestados, aperfeiçoando as técnicas e métodos utilizados e garantindo o sucesso dos processos envolvidos;
- V - servir de instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais;
- VI - Subsidiar os programas de treinamento e formações continuadas dos servidores docentes da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas.

**Art. 3º** A forma e os critérios de avaliação serão expressamente definidos por meio desta Resolução e somente por meio desta será efetivada.

**SEÇÃO II**  
**DOS CONCEITOS**

**Art. 4º** Os conceitos utilizados nesta norma e sua compreensão no âmbito do processo de avaliação de desempenho no estágio probatório são os seguintes:

- I - Desempenho: corresponde à realização das atividades previamente estabelecidas entre o ocupante do cargo e a instituição, com vistas ao alcance dos objetivos institucionais;
- II - Fontes de Avaliação: são as pessoas que participarão do processo avaliativo atribuindo conceitos de acordo com o desempenho do servidor docente avaliado. Tais pessoas serão obrigatoriamente: a chefia imediata, servidor docente avaliado e o discente;



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

III - Chefia Imediata: servidor ocupante de cargo de gestão, responsável pela atribuição e acompanhamento das tarefas do servidor docente avaliado;

IV - Discente: é aquele que aprende, é relativo ao aluno que frequenta os cursos oferecidos pela Instituição;

V - Comissão Avaliadora: deverá ser composta por 5 (cinco) servidores do quadro efetivo da instituição, nomeados pela Reitoria, para participar do processo de acompanhamento da avaliação do estágio probatório, análise e julgamento dos recursos interpostos, devendo inclusive responsabilizar-se pela homologação interna do resultado final. Esta comissão deverá ser renovada a cada 03 (três) anos;

VI - Etapa Avaliativa: corresponde ao período em que o servidor docente terá seu desempenho avaliado;

VII - Ciclo Avaliativo: é o processo de acompanhamento do desempenho do servidor docente em Estágio Probatório que ocorre em função do processo avaliativo, sendo composto por três fases: Divulgação do processo de avaliação; Acompanhamento do desempenho apresentado pelo servidor docente e formalização da avaliação em formulário eletrônico, específico para este fim.

### SEÇÃO III DAS ETAPAS DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 5º** O processo de Avaliação do servidor docente em Estágio Probatório será realizado a partir da data de sua entrada em exercício, em um total de 03 (três) ciclos de avaliação, conforme tabela 1 a seguir:

**Tabela 1 - Ciclos de avaliação e períodos de duração**

<b>Etapas de Avaliação</b>	<b>Período</b>
1º Etapa	Da entrada em exercício até o 11º mês de exercício, devendo a formalização da avaliação acontecer entre o 9º e o 11º mês da admissão
2º Etapa	Do 12º mês de exercício até o 21º mês de exercício, devendo a formalização da avaliação acontecer entre o 19º e o 21º mês da admissão
3ª Etapa	Do 22º mês de exercício até o 28º mês de exercício, devendo a formalização da avaliação acontecer entre o 26º e o 27º mês da admissão
Interposição, análise e divulgação do resultado dos recursos da análise final.	Até o final do 29º mês de exercício do servidor docente
Homologação interna do Resultado da avaliação.	No 30º mês de exercício do servidor docente

**Parágrafo único.** Cada etapa de avaliação corresponde a um ciclo avaliativo.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

**Art. 6º** As fontes de avaliação são:

I - Chefia Imediata;

II - Servidor Docente Avaliado;

III – Discente.

**Parágrafo único.** A avaliação dos discentes se dará em duas fases distintas, na primeira etapa, os discentes serão convidados a participarem voluntariamente do processo, os mesmos deverão preencher formulário com dados básicos de identificação a fim de estarem aptos a receber o link do sistema para participarem do primeiro ciclo avaliativo. A partir da segunda etapa a avaliação do discente terá caráter obrigatório.

**Art. 7º** O registro das notas atribuídas pelas fontes de avaliação deverá ser realizada em formulário eletrônico destinado a este fim, a cada etapa avaliativa.

**Art. 8º** O resultado de cada etapa será constituído da média das avaliações da chefia imediata, do servidor docente avaliado e do discente.

§ 1º A Notificação ao servidor docente acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho se dará por escrito no formato de relatório.

§ 2º O servidor docente terá direito à interposição de pedido de reconsideração de avaliação pelo avaliado à comissão a cada ciclo avaliativo.

#### **SEÇÃO IV DA METODOLOGIA**

**Art. 9º** O ciclo avaliativo será constituído das seguintes fases:

I - Planejamento: É a primeira fase do ciclo avaliativo, em que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, realizará reuniões com as fontes de avaliação para explicar o processo de avaliação de desempenho no estágio probatório. Nesta fase deverão ser recomendadas leituras de informativos internos e dirimidas as dúvidas de avaliadores e avaliados. Todo o programa terá suporte de um sistema de computador específico para avaliação de desempenho, que deverá ser parametrizado neste período;

II - Formalização: corresponde à segunda fase do ciclo avaliativo. Os registros relativos ao desempenho do servidor docente deverão ser arquivados em cada etapa para fins de homologação final do estágio probatório.

- a) No período proposto para a avaliação, os avaliadores (superior e discente) e o avaliado devem responder os formulários eletrônicos de forma independente, a PROGESP/Supervisão de Desenvolvimento de Pessoas - SUDES realizará a tabulação dos dados respondidos e



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

apresentará um relatório com as notas atribuídas na avaliação do superior imediato, dos discentes e da auto-avaliação.

- b) A reunião de feedback entre avaliado e o superior imediato deverá ser agendada com a ciência da PROGESP/SUDES e/ou Chefia de Gestão de Pessoas da Academia - CGPA, que já deverá ter entregue o relatório com os resultados da avaliação para ambos.
- c) O superior imediato deverá conversar com o avaliado, na tentativa de chegar a um consenso sobre o plano de melhoria a ser registrado no Plano de Desenvolvimento Individual.
- d) O formulário assinado por ambas as partes deverá ser entregue à Chefia de gestão de pessoas da Unidade, devendo obrigatoriamente ser enviada para a SUPLAF para fins de registro e arquivamento na pasta funcional do servidor.

**SEÇÃO V**  
**DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 10** A avaliação de desempenho do servidor docente, será constituída a partir de 02 (duas) perspectivas, a saber:

I - Perspectiva comportamental: que será composta pela auto-avaliação, pela avaliação do chefe imediato e pelo discente e é composta de fatores de desempenho constantes do referencial jurídico que embasa esta resolução:

- a) Assiduidade;
- b) Disciplina;
- c) Capacidade de iniciativa;
- d) Responsabilidade.

II - Perspectiva Produtividade: que será avaliada mediante comprovação de documentações a serem composta de fatores de produção docente constantes do referencial jurídico que embasa esta resolução:

- a) Ensino;
- b) Pesquisa;
- c) Extensão;
- d) Produção Intelectual;
- e) Gestão.

**Art. 11** A avaliação do servidor docente em estágio probatório será registrada de forma a especificar os escores provenientes das perspectivas e das fontes de avaliação, cada um com um peso específico, conforme a tabela 2 a seguir:



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

**Tabela 2 - Distribuição dos pesos entre perspectivas e fontes de avaliação**

Perspectivas de Avaliação	Fontes de Avaliação	Peso 1ª Etapa	Peso 2ª e 3ª Etapa
Comportamental	Chefia Imediata	45	40
	Autoavaliação do servidor docente	25	20
	Avaliação do Discente	-	10
Produtividade	Produtividade	30	30
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

§ 1º As fontes de avaliação receberão email, onde será gerada uma senha automática para que possam ter acesso ao sistema e efetuar a resposta no questionário.

§ 2º O supervisor imediato, o discente e o servidor docente avaliado deverão atribuir conceitos para cada fator constante do formulário de avaliação de desempenho.

**Art. 12** Cada fator de avaliação será distribuído em indicadores e será pontuado de forma gradual, atribuindo-lhes pontuação que varia de 00 (nunca) a 05 (todas as vezes), conforme a tabela 03 a seguir:

**Tabela 3 - Escala Gradativa de Pontuação**

Todas as Vezes	Muitas Vezes	Com frequência	Poucas Vezes	Raramente	Nunca
5	4	3	2	1	0

**Art. 13** A quantidade de competências e seus respectivos indicadores, variam em função das perspectivas e das fontes de avaliação, de acordo com a distribuição na tabela abaixo:

**Tabela 4 - Distribuição de pontos para cada critério**

Perspectivas de Avaliação	Fontes de Avaliação	Competências a serem Avaliadas	Peso
Comportamental	Chefia Imediata	Assiduidade Disciplina Responsabilidade Iniciativa	40
	Autoavaliação do servidor docente		20
	Avaliação do Discente		10
Produtividade	Produtividade	Ensino	30



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

		Pesquisa Extensão Produção Intelectual Gestão	
<b>TOTAL</b>			<b>100</b>

**Art. 14** O resultado geral da avaliação se dará a partir das seguintes categorias:

I - ATENDE PLENAMENTE – 90 a 100 pontos: Atende plenamente às expectativas contidas nos fatores, na maioria das vezes, quando colocado perante a uma situação que exija um comportamento adequado aos enunciados;

II - ATENDE – 70 a 89 pontos: atinge habitualmente às expectativas, sendo reconhecido como uma pessoa que cumpre as responsabilidades contidas nos enunciados dos fatores;

III - ATENDE PARCIALMENTE – 60 a 69 pontos: alcança em parte ou atende poucas vezes às expectativas contidas nos enunciados dos fatores;

IV - NÃO ATENDE OU INSUFICIENTE – 0 a 59 pontos: não alcança às expectativas contidas nos fatores por não oferecer respostas funcionais adequadas ao estabelecido.

**Art. 15** Será considerado aprovado no Estágio Probatório o servidor docente que obtiver média do resultado final da avaliação igual ou maior que 60 (sessenta) pontos em todas as etapas de avaliação.

**Art. 16** Será reprovado no Estágio Probatório, o servidor que apresentar média de resultado final de avaliação menor que 60 (sessenta) pontos em todas as etapas de avaliação.

**Art. 17** O servidor reprovado poderá ser exonerado, conforme expresso no parágrafo 2º do artigo 32 Cap. III do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Estado de Alagoas.

**SEÇÃO VI**  
**DOS RECURSOS, NA HIPÓTESE DE DISCORDÂNCIA DO SERVIDOR REFERENTE**  
**AOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO**

**Art. 18** O servidor docente que discordar do resultado da avaliação do estágio probatório, em cada ciclo avaliativo ou do resultado final, poderá interpor pedido de reconsideração e/ou recurso, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data de ciência do resultado.

§ 1º O requerimento do pedido de reconsideração ou interposição de recurso será dirigido à Comissão Avaliadora e encaminhado à PROGESP para instrução funcional.

§ 2º Compete à PROGESP instruir e relatar o processo quanto ao pleito do servidor docente avaliado e submetê-lo à autoridade competente para decidi-lo.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

§ 3º O pedido de reconsideração ou recurso deverá ser respondido pela Comissão Avaliadora em até 60 (sessenta) dias nos dois primeiros ciclos avaliativos e em até 30 (trinta) dias no último ciclo avaliativo, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, se necessário.

§ 4º Não é possível questionar o resultado da reconsideração feito pela Comissão Avaliadora.

## **SEÇÃO VII DA HOMOLOGAÇÃO**

**Art. 19** A comissão avaliadora será responsável por analisar o processo de avaliação de estágio probatório do servidor docente e verificar se o mesmo tem o direito de adquirir a estabilidade.

**Parágrafo único.** Caberá à Comissão Avaliadora analisar, julgar e divulgar o resultado de cada recurso interposto antes da homologação final da avaliação do estágio probatório.

**Art. 20** Deverá ser analisado todo o processo referente ao estágio probatório do servidor docente, para então proceder à homologação do resultado final.

**Parágrafo único.** O resultado da avaliação de desempenho do estágio probatório será submetido à PROGESP, até o 31º (trigésimo primeiro) mês, para homologação, após a análise e parecer da comissão avaliadora.

## **CAPÍTULO II DAS RESPONSABILIDADES**

### **SEÇÃO I DAS RESPONSABILIDADES DA CHEFIA IMEDIATA, DO SERVIDOR DOCENTE AVALIADO, DO DISCENTE E DA COMISSÃO AVALIADORA**

**Art. 21** São responsabilidades da chefia imediata:

- I - Acompanhar continuamente o servidor docente, registrando as ocorrências positivas e negativas quanto ao seu desempenho através de uma ferramenta eletrônica de apoio;
- II - Participar de eventos de capacitação relativos à Avaliação de Desempenho, promovidos pela PROGESP e ou CGP;
- III - Realizar todas as etapas avaliativas, obedecendo ao ciclo avaliativo;
- IV - Preencher e enviar o formulário de avaliação;
- V - Cumprir o prazo de conclusão para o preenchimento do formulário;
- VI - Ter ciência sobre toda a informação necessária para realizar a avaliação do servidor docente;
- VII - Adotar uma atitude de diálogo e não de imposição;
- VIII - Definir em conjunto com o servidor docente, as ações de melhoria que se façam necessárias para o seu desenvolvimento;



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

IX - Ser construtivo nas críticas, imparcial, abster-se de preconceitos e rótulos para não contaminar sua percepção em relação ao servidor docente;

X - Dar conhecimento a seus substitutos a respeito do andamento de todas as fases da avaliação do estágio probatório, no que concerne aos servidores docentes sob sua responsabilidade, no caso de ausentar-se de suas atribuições gerenciais em razão dos afastamentos previstos em lei.

**Art. 22** São responsabilidades do servidor docente avaliado:

- I - Conhecer as normas e procedimentos da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório;
- II - Participar de eventos de capacitação relativos à Avaliação de Desempenho, promovidos pela PROGESP e/ou CGP;
- III - Realizar a autoavaliação nos prazos estabelecidos;
- IV - Definir em conjunto com a chefia imediata, as ações de melhoria necessárias à realização das atividades de sua atribuição;
- V - Realizar e/ou participar das ações de melhoria definidas em conjunto com a chefia imediata;
- VI - Tomar ciência do resultado da avaliação em cada etapa avaliativa;
- VII - Participar ativamente de todo o processo avaliativo.

**Art. 23** São responsabilidades dos discentes avaliadores:

- I - Conhecer as normas e procedimentos da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório;
- II - Participar de eventos de capacitação relativos à Avaliação de Desempenho, promovidos pela PROGESP e/ou CGP;
- III - Realizar a avaliação nos prazos estabelecidos.

**Art. 24** São responsabilidades da Comissão de Avaliação:

- I - Analisar os pedidos de reconsideração e/ou recursos interpostos a cada ciclo avaliativo, emitindo parecer;
- II - Analisar, ao final de todo o processo, os documentos referentes a cada etapa de avaliação de forma a identificar se o servidor poderá adquirir estabilidade para o cargo no qual foi empossado e avaliado. Os documentos são:
  - a) Registros de acompanhamento;
  - b) Formulários de avaliação;
  - c) Registros de entrevistas de acompanhamento, quando for o caso;
  - d) Recursos administrativos, quando for o caso;
  - e) Outros documentos que se julguem necessários.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

III - Emitir parecer quanto à aprovação ou reprovação do servidor docente no programa de avaliação de estágio probatório, a fim de que o servidor possa adquirir estabilidade para o cargo o qual foi empossado e avaliado;

IV - Encaminhar o processo de avaliação à PROGESP.

**SEÇÃO II**  
**DAS RESPONSABILIDADES DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

**Art. 25** São responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP):

I - Encaminhar à Reitoria o pedido de homologação do resultado final da avaliação de desempenho no Estágio Probatório;

II - Normatizar e estabelecer ações referentes ao Processo de avaliação de desempenho no Estágio Probatório dos servidores docentes da UNCISAL;

III - Executar juntamente com a CGPA, e acompanhar junto às chefias de gestão de pessoas das unidades da UNCISAL todas as etapas referentes ao processo de avaliação de desempenho no Estágio Probatório;

IV - Rever a qualquer tempo, os procedimentos do Programa a fim de aperfeiçoar os processos de trabalho;

V - Dar amplo conhecimento dos procedimentos a todos os envolvidos no processo;

VI - Treinar e orientar os servidores quanto à operacionalização do processo de avaliação de desempenho no Estágio Probatório.

**CAPÍTULO III**  
**CASOS ESPECIAIS**

**SEÇÃO I**  
**DOS SERVIDORES QUE PASSARAM POR MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL**

**Art. 26** Na hipótese de ocorrer qualquer tipo de movimentação, transferência ou relocação do servidor docente ou setor no período do ciclo avaliativo, sua avaliação será realizada pelo chefe imediato do setor no qual o servidor estiver lotado nos últimos seis meses.

**Parágrafo único.** No caso de o servidor docente não possuir, no ciclo avaliativo, o mínimo de 06 meses em uma mesma lotação, deverá ser avaliado pelo seu chefe imediato atual e o seu chefe imediato anterior, sendo o resultado a média das duas avaliações.

**SEÇÃO II**  
**DOS SERVIDORES AFASTADOS OU EM LICENÇA**



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS  
**UNCISAL**

Transformada pela Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005  
CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO - CONSU

**Art. 27** Ao término dos impedimentos das licenças e dos afastamentos serão retomados os procedimentos referentes ao processo de avaliação de desempenho no Estágio Probatório.

**Art. 28** O tempo em que o servidor docente permaneceu afastado ou em licença será contabilizado de acordo com orientações legais vigentes.

**SEÇÃO III**  
**DAS CHEFIAS IMEDIATAS QUE SOFRERAM ALTERAÇÕES DURANTE O PERÍODO DO CICLO AVALIATIVO**

**Art. 29** Na hipótese de ocorrer qualquer tipo de mudança na chefia imediata no período do ciclo avaliativo, a avaliação será realizada pelo chefe imediato atual juntamente com o hierarquicamente superior a este.

**CAPÍTULO IV**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 30** O servidor docente e a chefia imediata são corresponsáveis pelo processo, cabendo a cada um observar as determinações constantes nesta resolução.

**Art. 31** Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e passarão a compor esta norma para utilização em situações similares.

**Art. 32** Esta resolução passa a vigorar para todos os servidores docentes que tomaram posse e entraram em efetivo exercício a partir de dezembro de 2015.