



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. 27/2017, DE 11 DE SETEMBRO DE 2017

Dispõe sobre o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Estadual de Ciências da Saúde - UNCISAL e dá outras providências correlatas.

A Presidente 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 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 eminente necessidade de estabelecer procedimentos e fluxos internos para a avaliação dos servidores Técnico-administrativos da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas, tanto aos que já adquiriram a estabilidade como aos que estejam em exercício do Estágio Probatório;

CONSIDERANDO as discussões ocorridas na reunião ordinária do CONSU, realizada em 8 de agosto de 2017, bem como a aprovação do Pleno,

RESOLVE:

Aprovar o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Estadual de Ciências da Saúde – UNCISAL.

*A resolução na íntegra será disponibilizada no site da UNCISAL: www.uncisal.edu.br.

Dê-se ciência.
E cumpra-se.

Profa. Dra. **ROZANGELA MARIA DE ALMEIDA FERNANDES WYSZOMIRSKA**
Presidente do CONSU



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 A Avaliação de Desempenho tem como objetivo a análise do exercício profissional do servidor em função das atividades que realiza, das metas institucionais estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, tendo como objetivos específicos:

- I. Valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor, sendo uma das condições oferecidas no processo de desenvolvimento profissional;
- II. Viabilizar o processo de efetivação ou não do servidor em estágio probatório;
- III. Identificar ações para o desenvolvimento profissional (capacitações, seminários, congressos, reuniões, feedbacks, entre outras que se façam necessárias), subsidiando os programas de treinamento e formações continuadas do servidor;
- IV. Aprimorar o desempenho do servidor, contribuindo para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública;
- V. Promover a qualidade dos serviços prestados, aperfeiçoando as técnicas e métodos utilizados e garantindo o sucesso dos processos envolvidos;
- VI. Servir de instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais.

Art. 2º Conforme prevê o Capítulo III artigo 32 do Regime Jurídico Único dos Servidores do Estado de Alagoas o servidor 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.

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:



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

- I - Desempenho: realização das atividades previamente estabelecidas entre o ocupante do cargo e a instituição, com vistas ao alcance dos objetivos institucionais;
- II - Fontes de Avaliação: os participantes do processo avaliativo que atribuirão conceitos de acordo com o desempenho do servidor avaliado. Tais pessoas serão obrigatoriamente o servidor avaliado, a chefia imediata e o avaliador par (quando tratar-se de avaliação de pares). Conforme a necessidade institucional poderá participar do processo como avaliador mais de um servidor (ex: mudanças na escala de plantão ou co-responsabilidade pelas atribuições do avaliado);
- a) Nas situações em que a chefia imediata encontrar-se em estágio probatório, a avaliação será realizada obrigatoriamente em conjunto com o superior imediato a este que não esteja em estágio probatório.
- b) O avaliador cônjuge ou companheiro, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, do avaliado, será reputado impedido.
- III - Chefia Imediata: servidor ocupante de cargo de gestão e/ou responsável pelo setor e pelo acompanhamento das atribuições do servidor avaliado;
- IV - Avaliador Par - servidores de igual hierarquia que tenham contato com os servidores avaliados;
- V - Comissão Avaliadora: Comissão instituída pela reitoria para acompanhamento do processo de avaliação do estágio probatório, análise e julgamento dos recursos interpostos, devendo inclusive responsabilizar-se pela homologação interna do resultado final.
- VI - Etapa Avaliativa: período em que o servidor terá seu desempenho avaliado;
- VII - Ciclo Avaliativo: processo de acompanhamento do desempenho do servidor em Estágio Probatório que ocorre durante cada fase do ciclo avaliativo, sendo composto por três fases:
- a) Divulgação do processo de avaliação;
- b) Acompanhamento do desempenho apresentado pelo servidor, e;
- c) Formalização da avaliação em formulário eletrônico, específico para este fim.

SEÇÃO III
DAS ETAPAS DE AVALIAÇÃO
CAPÍTULO I

Art. 5º O processo de Avaliação do servidor em Estágio Probatório será realizado a partir da data de sua



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

entrada em exercício, em um total de 03 (três) ciclos de avaliação, conforme tabela constante no anexo I.

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

Art. 6º O processo de Avaliação do servidor estável será realizado a cada dois anos, iniciando de forma gradativa nas diversas unidades da UNCISAL conforme capacidade operativa da mesma.

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

Art. 7º As fontes de avaliação são:

I – Chefia Imediata, segundo ou terceiro avaliador, conforme especificado Art. 4º;

II – Servidor Avaliado;

III – Pares (servidores de igual hierarquia que tenham contato com os servidores avaliados).

Parágrafo único. Referente ao item IV, esta modalidade entrará em funcionamento para os servidores estáveis a partir do 2º ciclo de avaliação, conforme a capacidade operativa da Instituição e com peso de nota a ser definido quando da implantação.

Art. 8º O registro das notas atribuídas pelas fontes de avaliação deverá ser realizada em formulário eletrônico destinado a este fim, a cada etapa avaliativa.

Art. 9º O resultado de cada ciclo será constituído da média ponderada das avaliações da chefia imediata e do servidor avaliado.

§ 1º A notificação ao servidor acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho se dará por escrito no formato de relatório ao final de cada ciclo.

§ 2º O servidor terá direito ao pedido de recurso do resultado da avaliação à Comissão a cada ciclo avaliativo, assegurados a ampla defesa, o contraditório e o devido processo legal.

SEÇÃO IV

DA METODOLOGIA

Art. 10 O ciclo avaliativo será constituído das seguintes fases:

I - Planejamento: 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. Nesta fase, serão realizadas leituras de informativos internos e dirimidas as dúvidas de avaliadores 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

avaliados. Todo o programa terá suporte de um sistema de computador específico para avaliação de desempenho, que deverá ser parametrizado neste período.

II - Formalização: Segunda fase do ciclo avaliativo. Os registros relativos ao desempenho do servidor deverão ser arquivados em cada etapa para fins de homologação final do estágio probatório e acompanhamento do servidor estável.

Art. 11 No período proposto para a avaliação, o avaliador e o avaliado devem responder os formulários eletrônicos de forma independente, conforme descrito a seguir:

I - As fontes de avaliação receberão e-mail, onde será gerada uma senha automática para que possam ter acesso ao sistema e efetuar a resposta no questionário.

II - O supervisor imediato e o servidor avaliado deverão atribuir conceitos para cada fator constante do formulário de avaliação de desempenho.

Art. 12 Será facultada a participação do superior hierárquico do chefe imediato do servidor em todas as fases do ciclo avaliativo.

Art. 13 A PROGESP/Supervisão de Desenvolvimento de Pessoas - SUDES realizará a tabulação dos dados respondidos e o relatório estará disponível no sistema, para consulta individual até o final do processo, com as notas atribuídas na avaliação do superior imediato e da autoavaliação, de acordo com o cronograma proposto.

Art. 14 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.

Art. 15 O formulário assinado por ambas as partes deverá ser entregue à Chefia de gestão de pessoas da Unidade, devendo obrigatoriamente ser enviado para a PROGESP/SUDES e posteriormente para a SUPLAF para fins de registro e arquivamento na pasta funcional do servidor.

SEÇÃO V

DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16 O instrumento de avaliação será composto dos seguintes fatores constantes do referencial



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

jurídico que embasa esta resolução:

I – Assiduidade: Comparecimento regular ao trabalho bem como a sua permanência no local e a constância no comparecimento, observando os cumprimentos: da jornada e/ou escala de trabalho estabelecida; do horário de trabalho; e da carga horária definida para o cargo ocupado;

II – Disciplina: Capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como manter um comportamento adequado e compatível com o serviço e com os padrões éticos da Instituição;

III - Capacidade de Iniciativa: Comportamento pró-ativo no âmbito de atuação demonstrando interesse, esforço e participação para o sucesso da Instituição;

IV – Produtividade: Capacidade de alcançar os objetivos estabelecidos com eficiência e eficácia, no prazo acordado, conforme suas atribuições;

V - Responsabilidade; Refere-se à forma como cumpre suas atribuições de acordo com a conduta ética profissional, bem como ao zelo pelo patrimônio sob sua responsabilidade e da Instituição;

VI - Trabalho em equipe: Contribui com os resultados da equipe, entendendo as atividades como interdependentes entre si, na qual a soma do trabalho coletivo é sobreposto ao trabalho individual de cada um dos membros da equipe.

Art. 17 A avaliação do servidor 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 do anexo II.

Art. 18 Cada fator de avaliação será distribuído em indicadores e será pontuado de forma gradual, atribuindo-lhes pontuação que variam de 00 (nunca) a 05 (sempre), conforme o anexo III.

Art. 19 A pontuação atribuída para cada critério será distribuída, de forma a totalizar 100 (cem) pontos que corresponde a 100% da nota total, de acordo com a distribuição conforme o anexo IV. 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, quando colocado perante a uma situação que exija um comportamento adequado aos enunciados;

II- **ATENDE** – 70 a 89,9 pontos: atinge habitualmente às expectativas, sendo reconhecido como uma pessoa que cumpre as responsabilidades contidas nos enunciados dos fatores.

III- **ATENDE PARCIALMENTE** – 60 a 69,9 pontos: alcança em parte ou atende poucas vezes às expectativas contidas nos enunciados dos fatores.



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

IV- NÃO ATENDE OU INSUFICIENTE – 0 a 59,9 pontos: não alcança às expectativas contidas nos fatores por não oferecer respostas funcionais adequadas ao estabelecido.

Art. 20 Em relação aos servidores em estágio probatório:

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

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

III - O servidor reprovado será exonerado, conforme expresso no parágrafo 2º do artigo 32 Cap. III do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Estado de Alagoas.

Art. 21 O servidor, já estável, que obtiver média simples do resultado final da avaliação igual ou maior que 85 (oitenta e cinco) pontos em todas as etapas de avaliação terá prioridade nas ações de desenvolvimento.

SEÇÃO VI

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

Art. 22 O servidor que discordar do resultado da avaliação, em cada ciclo avaliativo ou do resultado final, poderá interpor pedido de recurso, no prazo de 30 dias, conforme o art. 110, da Lei nº. 5.247/1991 contados a partir da data de ciência do resultado.

§ 1º O requerimento do pedido de interposição de recurso deverá ser encaminhado à PROGESP, para instrução funcional, e em seguida será dirigido à Comissão Avaliadora, que deverá ser composta por 5 (cinco) servidores do quadro efetivo da instituição, nomeados pela Reitoria.

§ 2º Compete à Comissão Avaliadora instruir e relatar o processo quanto ao pleito do servidor avaliado.

§ 3º O pedido de recurso deverá ser respondido pela Comissão Avaliadora em até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, se necessário e a critério da Comissão;



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

§ 4º Da decisão final da Comissão Avaliadora não cabe novo pedido de reconsideração ou recurso hierárquico.

SEÇÃO VII
DA HOMOLOGAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 23 A Comissão Avaliadora será responsável por analisar o processo de avaliação de estágio probatório do servidor 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. 24 Deverá ser analisado todo o processo referente ao estágio probatório do servidor, para então proceder a 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 pela Secretaria Estadual de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPLAG), após a análise e parecer da Comissão Avaliadora.

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS E DEVERES

SEÇÃO I

DOS DIREITOS E DEVERES DA CHEFIA IMEDIATA, DO SERVIDOR AVALIADO, E DA COMISSÃO AVALIADORA

Art. 25 São deveres da chefia imediata:

- I - Acompanhar continuamente o servidor, registrando as ocorrências positivas e negativas quanto ao seu desempenho através de 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;
- VII - Adotar uma atitude de diálogo e não de imposição;
- VIII - Definir em conjunto com o servidor, as ações de melhoria que se façam necessárias para o seu



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

desenvolvimento;

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

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

Art. 26 São deveres do servidor avaliado:

I - Realizar a autoavaliação nos prazos estabelecidos;

II - Definir em conjunto com a chefia imediata, as ações de melhoria necessárias à realização das atividades de sua atribuição;

III - Realizar e/ou participar das ações de melhoria definidas em conjunto com a chefia imediata;

Art. 27 São direitos do servidor 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 - Tomar ciência do resultado da avaliação em cada etapa avaliativa;

IV - Participar ativamente de todo o processo avaliativo.

Art. 28 São deveres da Comissão de Avaliação:

I - Analisar os pedidos de 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.

III - Emitir parecer quanto à aprovação ou reprovação do servidor 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;



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

IV - Encaminhar o processo final com o resultado de todos os servidores em estágio probatório à PROGESP para encaminhamentos de homologação junto ao Poder Executivo do Estado.

SEÇÃO II

DOS DEVERES DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 29 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 dos servidores técnico-administrativos da UNCISAL;
- III - Executar, para os servidores lotados no prédio sede, e acompanhar junto às chefias de gestão de pessoas das unidades da UNCISAL todas as etapas referentes ao processo de avaliação de desempenho;
- 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.

CAPÍTULO III

CASOS ESPECIAIS

SEÇÃO I

DOS SERVIDORES QUE PASSARAM POR MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 30 Na hipótese de ocorrer qualquer tipo de movimentação, transferência ou remoção do servidor para outra unidade 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 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. 31 Ao término dos impedimentos das licenças e dos afastamentos serão retomados os procedimentos referentes ao processo de avaliação de desempenho no Estágio Probatório.

Art. 32 O tempo em que o servidor 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. 33 Na hipótese de ocorrer qualquer tipo de mudança na chefia imediata no período do ciclo avaliativo, a avaliação será realizada pelo chefe imediato atual em consenso com o hierarquicamente superior a este.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34 O servidor e a chefia imediata são corresponsáveis pelo processo, cabendo a cada um observar as determinações constantes nesta resolução.

Art. 35 Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e passarão a compor esta norma para utilização em situações similares.

Art. 36 Nos casos omissos desta resolução, aplicam-se a Lei nº. 6.161/2000 (Lei do Processo Administrativo de Alagoas) e a Lei nº. 5.247/1991 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Estado de Alagoas, supletiva e subsidiariamente.

Art. 37 Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a RESOLUÇÃO CONSU Nº. 16/2016, DE 7 DE JULHO DE 2016.

Art. 38 Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.



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

ANEXO I

Tabela 1 - Ciclos de avaliação e períodos de duração para servidores em estágio probatório

Etapas de Avaliação	Período
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
Homologação interna do Resultado da avaliação.	No 30º mês de exercício do servidor



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

ANEXO II

Tabela 2 - Fonte de avaliação e respectivo peso

Fontes de Avaliação	Peso
Chefia Imediata	60
Auto avaliação do servidor	40



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

ANEXO III

Tabela 3 – Escala Gradativa de Pontuação

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



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

ANEXO IV

Tabela 4 - Distribuição de pontos para cada critério:

Assiduidade	20
Disciplina	15
Capacidade de iniciativa	10
Produtividade	20
Responsabilidade	20
Trabalho em Equipe	15
Total	100