



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. 28/2017, DE 11 DE SETEMBRO DE 2017

Dispõe sobre o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Docentes 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 nº. 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 docentes da Universidade Estadual de Ciências da Saúde, tanto aos que já adquiriram a estabilidade como aos que estejam em exercício do Estágio Probatório;

CONSIDERANDO as discussões ocorridas na reunião extraordinária 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 Docentes 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 DO SERVIDOR DOCENTE

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A Avaliação de Desempenho 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, tendo como objetivos específicos:

I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor docente, 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 docente;

IV - aprimorar o desempenho do servidor docente, 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 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: participantes do processo avaliativo que atribuirão conceitos de acordo com o desempenho do servidor docente avaliado. Tais pessoas serão obrigatoriamente: a chefia imediata, servidor docente avaliado, o discente e avaliador par (quando tratar-se de avaliação de pares); Conforme a necessidade institucional poderá participar do processo como avaliador mais de um servidor (ex: co-responsabilidade pelas atribuições do avaliado);

- a) Nas situações em que a chefia imediata encontrar-se em estágio probatório, a avaliação será validada pelo superior imediato, correspondendo este ao Diretor do respectivo Centro.
- b) O avaliador cônjuge ou companheiro, ou 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 pela atribuição e acompanhamento das atribuições do servidor docente avaliado;

IV – Discente: aluno regularmente matriculado e que frequenta os cursos oferecidos pela Instituição. Também serão assim considerados os instrutores que ministram os cursos ofertados pela ETSAL;

V – Avaliador Par - servidores de igual hierarquia que tenham contato com os servidores avaliados;

VI - 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;

VII - Etapa Avaliativa: período em que o servidor docente terá seu desempenho avaliado;

VIII - Ciclo Avaliativo: processo de acompanhamento do desempenho do servidor docente em que ocorre em função do processo avaliativo, sendo composto por três fases:

- a) Divulgação do processo de avaliação;
- b) Acompanhamento do desempenho apresentado pelo servidor docente;
- 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 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 constante no anexo I.

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 O processo de Avaliação do servidor docente estável será realizado a cada 2 (dois) anos, em um único ciclo de avaliação.

Art. 7º As fontes de avaliação são:

I - Chefia Imediata;

II - Servidor Docente Avaliado;

III – Discente;

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



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

II - Formalização: 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 e acompanhamento do servidor estável.

Art. 11 No período proposto para a avaliação, os avaliadores (superior e discente) 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, o servidor docente avaliado e o discente 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 docente 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, dos discentes 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 acadêmica, devendo obrigatoriamente ser enviada para a PROGESP/SUPLAF para fins de registro e arquivamento na pasta funcional do servidor.

SEÇÃO V

DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16 A avaliação de desempenho do servidor docente, será constituída a partir de 02 (duas) perspectivas, a saber:

§ 1º: **Perspectiva comportamental:** que será composta pela autoavaliação, pela avaliação do chefe imediato e pelo discente e será composta de fatores de desempenho constantes do referencial jurídico que embasa esta resolução:



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 - 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 - 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.

§ 2º: **Perspectiva Produtividade:** que será avaliada mediante comprovação de documentações a serem compostas de fatores de produção docente constantes do PCCS Lei 6.436/2003 Art 14 e do Plano de Desenvolvimento Institucional que embasa esta resolução:

- I - Ensino;
- II - Pesquisa;
- III - Extensão;
- IV - Produção Intelectual;

Art. 17 A avaliação do servidor docente 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 varia de 00 (nunca) a 05 (todas as vezes), conforme o anexo III.

Art. 19 A quantidade de competências e seus respectivos indicadores variam em função das perspectivas e das fontes de avaliação, 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;



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

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

Art. 20 Em relação aos servidores docentes em estágio probatório:

I - Será considerado aprovado no Estágio Probatório (avaliação) o servidor docente que obtiver média 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 docente que apresentar média de resultado final de avaliação menor que 60 (sessenta) pontos em todas as etapas de avaliação.

III - O servidor docente 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 docente, já estável, que obtiver média ponderada do resultado final da avaliação igual ou maior que 85 (Oitenta e cinco) pontos em todas as etapas de avaliação O servidor estável que obtiver média final igual ou superior a 85 pontos, terá prioridade nas solicitações de participação em auxílios de caráter acadêmico.

SEÇÃO VI

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

Art. 22 O servidor docente que discordar do resultado da avaliação do estágio probatório, 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, garantindo a participação de pelo menos 01 participante de uma das entidades de classe representativa dos servidores da Instituição nomeados pela Reitoria.



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

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

§ 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 docente e verificará seu direito à 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 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, 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 DOCENTE
AVALIADO, DO DISCENTE E DA COMISSÃO AVALIADORA

Art. 25 São deveres da chefia imediata:

- I - Acompanhar continuamente o servidor docente, 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;



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

- 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;
- 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. 26 São deveres do servidor docente 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 docente avaliado:

- I – Ter acesso às 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 - Ter ciência do resultado da avaliação em cada etapa avaliativa, em até 30 (trinta) dias, prorrogável por mais 30 (trinta) após o encerramento do ciclo avaliativo;
- IV - Participar ativamente de todo o processo avaliativo.

Art. 28 São deveres dos discentes avaliadores:

- I - Conhecer as normas e procedimentos da Avaliação de Desempenho;
- 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. 29 São deveres da Comissão de Avaliação:



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 - 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.

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 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. 30 São deveres 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 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;

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



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

DOS SERVIDORES DOCENTES QUE PASSARAM POR MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 31 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 onde o servidor estiver lotado nos últimos 06 (seis) meses.

Parágrafo único. No caso de o servidor docente não possuir, no ciclo avaliativo, o mínimo de 06 (seis) 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

Art. 32 Ao término dos impedimentos das licenças e dos afastamentos serão retomados os procedimentos referentes ao processo de avaliação de desempenho no Estágio Probatório.

Art. 33 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. 34 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 FINAIS

Art. 35 O servidor docente e a chefia imediata são corresponsáveis pelo processo, cabendo a cada um observar as determinações constantes nesta resolução.

Art. 36 Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e passarão a compor esta norma para utilização em situações similares.



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. 37 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. 38 Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a RESOLUÇÃO CONSU Nº. 17/2016, DE 4 DE AGOSTO DE 2016.

Art. 39 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 os docentes 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 Docente
Homologação interna do Resultado da avaliação	No 30º mês de exercício do servidor docente



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 - Distribuição dos pesos entre perspectivas e fontes de avaliação

Perspectivas de Avaliação	Fontes de Avaliação	Peso das 3 Etapas
Comportamental	Chefia Imediata	40
	Autoavaliação do servidor docente	20
	Avaliação do Discente	10
Produtividade	Produtividade	30
TOTAL		100



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

Todas as Vezes	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

Perspectivas de Avaliação	Fontes de Avaliação	Competências a serem Avaliadas	Peso
Comportamental	Chefia Imediata	Assiduidade	40
	Autoavaliação do servidor docente	Disciplina Responsabilidade Iniciativa	20
	Avaliação do Discente		10
Produtividade	Produtividade	Ensino Pesquisa Extensão Produção Intelectual	30
TOTAL			100