



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO  
CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

**RESOLUÇÃO Nº 01/2010**

Fixa normas para a avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório.

A Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento Geral da UFCG, e

Considerando o disposto no [art. 41 e seu § 4º](#) da Constituição Federal, com alteração dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, art. 20 da [Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), com redação dada pela Lei 11.784 de 22 de setembro de 2008 e Parecer Nº AGU/MC-01/2004;

À vista das deliberações do plenário, em reunião ordinária realizada no dia 05 de março de 2010,

**R E S O L V E:**

**Art. 1º** Estágio Probatório é o período de 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir da entrada em exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, e durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores definidos no art. 20 da Lei 8.112/90:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

**Art. 2º** Os indicadores de avaliação apontados no art. 1º desta Resolução serão apurados através dos seguintes instrumentos:

I – Formulário para Avaliação de Docente em Estágio Probatório, conforme o Anexo 1, a ser preenchido pelo Coordenador Administrativo da Unidade Acadêmica, na qual o docente está lotado, ouvindo os demais Coordenadores de atividades (projetos de pesquisa e extensão) nas quais o docente em estágio probatório atue;

II – Formulário de Avaliação de Atividades Acadêmicas, conforme o Anexo 2, a ser aplicado pelo Coordenador Administrativo da Unidade ao final de cada semestre letivo, junto aos discentes (mínimo de 50%) das disciplinas lecionadas e ou sob orientação do docente em avaliação.

III – Relatório emitido, por ocasião das avaliações, pela Comissão instituída, conforme o disposto no art. 3º desta Resolução, a respeito do desempenho didático-pedagógico do docente, com base nas respostas aos formulários de que tratam as alíneas "a" e "b".

**Art. 3º** Para acompanhamento do estágio probatório de que trata esta Resolução, o Coordenador Administrativo da Unidade Acadêmica na qual o docente está lotado, através da assembléia da Unidade Acadêmica, no prazo de até 30 (trinta) dias após a nomeação do docente, designará uma Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, composta de 03 (três) membros titulares e um suplente, todos do quadro efetivo do Magistério da Universidade, de classe igual ou superior a do avaliado.

§ 1º Em caso de impedimento de qualquer membro da Comissão, por motivo justo, assim considerado pela Assembléia da Unidade Acadêmica, será procedida a sua substituição.

§ 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá aferir os dados constantes dos instrumentos de avaliação tratados nesta Resolução, bem como valer-se de outros indicadores que julgar necessários para elaborar relatório com parecer conclusivo.

§ 3º Quando não houver, na Unidade Acadêmica, docentes em provimento efetivo, a comissão de avaliação deverá ser constituída por docentes de outras unidades acadêmicas do Centro ou, ainda, de outros Centros da Instituição.

**Art. 4º** Cada Unidade Administrativa adotará, na avaliação do fator produtividade, a mesma sistemática usada para avaliação do desempenho acadêmico com a finalidade de progressão funcional.

**Art. 5º** O acompanhamento do estágio probatório é de responsabilidade da chefia imediata, apoiada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho, designada especificamente para este fim, e consistirá das seguintes fases:

I – até 60 dias após a posse, o docente a ser avaliado deverá apresentar o plano de atividades para o período probatório, a ser aprovado pela Unidade Acadêmica;

II – ao final de cada período letivo, a CAD realizará avaliações parciais que devem ser encaminhadas ao docente, e levadas o conhecimento da Assembléia da Unidade Acadêmica.

III – as avaliações parciais serão consolidadas num relatório final, a ser encaminhado à Assembléia da Unidade Acadêmica, para análise, no prazo máximo de 60 dias antes do término do estágio probatório.

**Art. 6º** Ao final de cada avaliação parcial, a Comissão de Avaliação Docente apresentará relatório, com parecer conclusivo, à Coordenação Administrativa, concluindo pela suficiência ou insuficiência do desempenho do docente no período avaliado.

§ 1º A aprovação do estágio probatório não constituirá a primeira avaliação do docente para fins de progressão horizontal na carreira do magistério superior.

§ 2º Os resultados de cada avaliação parcial serão apresentados ao docente avaliado e discutidos em reunião da Comissão de Avaliação Docente, presentes o Coordenador Administrativo e o interessado.

**Art. 7º** O relatório final da Comissão de Avaliação Docente deverá ser apreciado e julgado pelo plenário da Unidade Acadêmica e, posteriormente, pelo Conselho de Centro.

§ 1º Se aprovado, o processo será encaminhado à Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, para aprovação final, até o 35º mês do estágio.

§ 2º Após o parecer final, o processo será devolvido à SRH, para as providências cabíveis.

**Art. 8º** O docente que não for aprovado no estágio probatório será exonerado do cargo, ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o direito de defesa, conforme o disposto na Lei 8.112/90.

**Parágrafo único.** Do resultado final caberá recurso à Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da data de divulgação.

**Art. 9º** O servidor que solicitar recurso deverá continuar em exercício até a data em que tomar ciência do resultado do recurso interposto, mesmo que tenha sido reprovado no estágio probatório.

**Parágrafo único.** Se o parecer for favorável, o servidor será efetivado no cargo; se desfavorável, será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado a partir da data em que tomar ciência do relatório.

**Art. 10.** O docente em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento na Universidade.

**Parágrafo único.** O docente não poderá ser cedido a outro órgão ou entidade.

**Art. 11.** Ao docente em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças previstas na Lei 8.112/90 e demais legislações vigentes.

**Parágrafo único.** A contagem de tempo do estágio probatório ficará suspensa durante as licenças contempladas no *caput* deste artigo.

**Art. 12.** O ato administrativo de homologação do estágio probatório dos servidores docentes será de competência do Reitor através de Portaria, publicado em boletim de serviço.

**Art. 13.** É responsabilidade da coordenação administrativa da unidade de lotação cumprir os prazos de formalização do acompanhamento e avaliação determinados por esta Resolução.

**Art. 14.** Os casos omissos serão resolvidos pela Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira da UFCG - PB.

**Art. 15.** Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 16.** Revogam-se as disposições em contrário.

Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande, em Campina Grande, 28 de abril de 2010.

**ALEXANDRE JOSÉ DE ALMEIDA GAMA**  
**Presidente**



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO  
CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA**

**Anexo I à Resolução Nº 01/2010 da Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande.**

**FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO, PELA UNIDADE ACADÊMICA, DE  
DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

O presente instrumento de avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório consiste em um questionário, contendo 5 fatores a serem avaliados, devendo ser assinalada apenas uma resposta em que o avaliado se enquadrar.

Este instrumento contém 34 questões, com a respectiva escala de pontuação (a=1 ponto, b=2 pontos, c=3 pontos, d=4 pontos, e=5 pontos) para o desempenho do docente.

A avaliação do desempenho do docente será realizada, considerando-se os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo, correspondendo cada grupo de itens a um fator sob avaliação.

<b>ESCALA DE PONTUAÇÃO</b>				
<b>Fatores</b>	<b>E Excelente</b>	<b>B Bom</b>	<b>R Regular</b>	<b>I Insuficiente</b>
1. Assiduidade	10 a 13 pontos	7 a 9 pontos	5 a 6 pontos	abaixo de 5 pontos
2. Disciplina	16 a 20 pontos	12 a 15 pontos	9 a 11 pontos	abaixo de 9 pontos
3. Capacidade de iniciativa	28 a 34 pontos	22 a 27 pontos	17 a 21 pontos	abaixo de 17 pontos
4. Produtividade	33 a 39 pontos	27 a 32 pontos	22 a 26 pontos	abaixo de 22 pontos
5. Responsabilidade	13 a 16 pontos	10 a 12 pontos	8 a 9 pontos	abaixo de 8 pontos
<b>Total geral de pontos na avaliação parcial</b>	100 a 122 pontos	80 a 99 pontos	63 a 79 pontos	abaixo de 63 pontos

## QUESTIONÁRIO

PROCESSO: \_\_\_\_\_

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

MATRÍCULA: \_\_\_\_\_ DATA DE ADMISSÃO: \_\_\_\_\_

UNIDADE ACADÊMICA: \_\_\_\_\_

CENTRO: \_\_\_\_\_

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### 1. FATOR ASSIDUIDADE

#### 1.1. Frequência ao local de trabalho

Avaliar o grau de frequência com que o docente se faz presente ao local de trabalho:

- a.  Falta com muita frequência ao trabalho, sem justificativa.
- b.  Falta com alguma frequência ao trabalho, com justificativa.
- c.  Eventualmente falta ao trabalho sem motivo.
- d.  Raramente falta ao trabalho.

#### 1.2. Permanência no local do trabalho

Avaliar o grau de permanência do docente em seu local de trabalho:

- a.  Ausenta-se com frequência do local de trabalho, sem justificativa.
- b.  Ausenta-se com frequência do local de trabalho, com justificativa.
- c.  Eventualmente ausenta-se, com justificativa.
- d.  Raramente ausenta-se do local de trabalho.
- e.  Eventualmente ausenta-se, sem justificativa.

#### 1.3. Observância de horários e comparecimento

Avaliar a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

- a.  Quase sempre chega atrasado às aulas ou compromissos.
- b.  Chega atrasado às aulas ou a compromissos com alguma frequência.
- c.  Eventualmente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- d.  Raramente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.

### 2. FATOR DISCIPLINA

#### 2.1. Observância da hierarquia

Avaliar o grau em que o docente observa e cumpre a hierarquia funcional:

- a.  O docente não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições.
- b.  O docente raramente observa e cumpre a hierarquia funcional.
- c.  O docente observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída.
- d.  O docente sempre observa a hierarquia.

## **2.2. Clima de trabalho**

Avaliar a forma como o docente age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

- a.  O docente é problemático, não se envolve com os demais do grupo, tratando a todos com desprezo e arrogância.
- b.  O docente não se integra à equipe de trabalho e nem sempre os trata os colegas com respeito e dignidade.
- c.  O docente mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- d.  O docente age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- e.  O docente mantém sempre um bom clima de trabalho e age procurando elevar o moral de seus colegas e demais servidores.

## **2.3. Relacionamento com o público**

Avaliar a maneira como o docente trata o público interno e externo:

- a.  O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês.
- b.  O docente demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo.
- c.  O docente trata a todos com cortesia e educação.
- d.  O docente demonstra ser uma pessoa educada, paciente e cortês, chegando muitas vezes a surpreender na forma positiva como trata o público.

## **2.4. Receptividade a críticas**

Avaliar o nível de receptividade do docente a críticas:

- a.  O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre.
- b.  O docente mostra-se indiferente às críticas.
- c.  O docente é receptivo a críticas, porém, não as utiliza para progredir profissionalmente.
- d.  O docente quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente.

## **2.5. Relação professor e aluno.**

Avaliar o grau de relacionamento entre o docente e seus alunos:

- a.  O docente não mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- b.  O docente, às vezes, mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- c.  O docente sempre mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

### **3. FATOR CAPACIDADE DE INICIATIVA**

#### **3.1. Interesse/Iniciativa**

Avaliar o nível em que o docente apresenta idéias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria da Unidade / Centro / Curso / Instituição:

- a.  O docente não demonstra interesse, nem tampouco apresenta idéias e sugestões.
- b.  O docente raramente se interessa e dificilmente apresenta idéias e sugestões.
- c.  O docente mostra-se interessado e apresenta sempre idéias e sugestões.

#### **3.2. Objetivos da disciplina**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elabora seu plano de ensino:

- a.  Os objetivos não estão definidos.
- b.  Os objetivos da disciplina estão definidos e parcialmente relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.
- c.  Os objetivos da disciplina estão bem definidos e relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.

#### **3.3. Conteúdo**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elege os conteúdos de sua disciplina:

- a.  Os conteúdos da disciplina não estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- b.  Os conteúdos da disciplina estão parcialmente relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- c.  Os conteúdos da disciplina estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.

#### **3.4. Metodologia**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente no que tange à metodologia por ele utilizada:

- a.  A metodologia utilizada não permite o alcance dos objetivos e o desenvolvimento dos conteúdos.
- b.  A metodologia é apenas parcialmente adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.



c.  A metodologia é adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.

### **3.5. Avaliação**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto aos critérios de avaliação por ele empregados:

a.  As avaliações propostas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

b.  As avaliações abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina

c.  As avaliações propostas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

### **3.6. Bibliografia**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, com relação à bibliografia por ele recomendada:

a.  a bibliografia recomendada não atende aos conteúdos da disciplina.

b.  a bibliografia recomendada atende parcialmente aos conteúdos da disciplina.

c.  a bibliografia recomendada atende aos conteúdos da disciplina.

### **3.7. Conhecimento**

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, no que diz respeito ao seu domínio sobre o conteúdo da disciplina:

a.  O conhecimento que o docente possui é insuficiente.

b.  O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, porém não atinge as expectativas da área em que atua.

c.  O docente possui algum conhecimento, mas precisa melhorar.

d.  O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, atingindo as expectativas da área em que atua.

### **3.8. Aprimoramento e atualização**

Avaliar o grau em que o docente aprimora e/ou atualiza seus conhecimentos e aptidões, considerando as oportunidades oferecidas pela Instituição:

a.  O docente não demonstra interesse em atualizar-se.

b.  A atualização de conhecimentos raramente é procurada pelo docente.

c.  Eventualmente procura atualizar-se.

d.  Procura manter-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos.

### **3.9. Comunicação**

Avaliar o modo como o docente se comunica com os seus alunos:

- a.  A comunicação apresenta-se de forma confusa.
- b.  A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é pouco adequada e precisa melhorar.
- c.  A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é clara e objetiva.

### **3.10. Superação de dificuldades**

Avaliar o grau em que o docente supera as dificuldades e carências profissionais:

- a.  Nunca
- b.  Dificilmente
- c.  Ocasionalmente
- d.  Na maioria das vezes
- e.  Sempre

## **4. FATOR PRODUTIVIDADE**

### **4.1. Zelo e dedicação às suas atividades**

Avaliar o nível em que o docente exerce com zelo e dedicação as suas atribuições.

- a.  Raramente
- b.  Ocasionalmente
- c.  Normalmente
- d.  Sempre

### **4.2. Técnicas e recursos**

Avaliar o modo como o docente utiliza técnicas e recursos didáticos.

- a.  O docente não diversifica as técnicas e recursos didáticos durante o período letivo.
- b.  Esporadicamente o docente diversifica as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.
- c.  O docente procura diversificar as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.

### **4.3. Utilização de bibliografia**

Avaliar o nível de utilização da bibliografia, decorrente dos conteúdos e estratégias empregadas pelo docente.

- a.  Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino não exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- b.  Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino às vezes exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- c.  Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.

#### **4.4. Participação dos alunos**

Avaliar o nível de estímulo oferecido pelo docente visando a uma maior participação dos alunos.

- a.  O docente, durante as aulas não incentiva a participação dos alunos.
- b.  O docente, durante as aulas incentiva a participação dos alunos, somente quando há apresentação de trabalhos.
- c.  O docente, durante as aulas incentiva a participação dos alunos, através de diferentes estratégias.

#### **4.5. Integração com outros conteúdos**

Avaliar o nível de integração dos conteúdos ministrados pelo docente com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

- a.  O docente não oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- b.  O docente quase sempre oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- c.  O docente oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

#### **4.6. Atividades práticas**

Avaliar a adoção de atividades práticas no desenvolvimento da aprendizagem.

- a.  O docente não adota atividades.
- b.  O docente algumas vezes adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.
- c.  O docente adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.

#### **4.7. Flexibilidade**

Avaliar a capacidade do docente de ser flexível na modificação de estratégias.

- a.  O docente no desenvolvimento da disciplina demonstra-se incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- b.  O docente no desenvolvimento da disciplina quase sempre se demonstra capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- c.  O docente no desenvolvimento da disciplina sempre se demonstra incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.

#### **4.8. Relação das avaliações com os conteúdos**

Avaliar a adequação das avaliações aos conteúdos ministrados.

- a.  As avaliações realizadas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

- b.  As avaliações realizadas abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- c.  As avaliações realizadas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

#### **4.9. Formas de avaliação**

Avaliar a qualidade das avaliações quanto à sua variabilidade.

- a.  As avaliações não são variadas no decorrer do semestre letivo.
- b.  As avaliações ocasionalmente são variadas no decorrer do semestre letivo.
- c.  As avaliações são variadas no decorrer do semestre letivo.

#### **4.10. Resultados**

Avaliar a prática de discussão dos resultados das avaliações entre o docente e seus alunos.

- a.  O docente não discute o resultado das avaliações com os alunos.
- b.  O docente discute o resultado das avaliações com os alunos somente no final do período letivo.
- c.  O docente sempre discute o resultado das avaliações com os alunos.

#### **4.11. Desenvolvimento por parte dos alunos**

Avaliar o grau em que o docente favorece aos alunos o desenvolvimento de suas qualidades, no que se refere aos fatores adiante indicados.

O docente possibilita o desenvolvimento da reflexão, raciocínio crítico, interpretação e criação de significados por parte dos alunos:

- a.  Muito pouco
- b.  Ocasionalmente
- c.  Na maioria das vezes
- d.  Totalmente

#### **4.12. Satisfação das expectativas**

Avaliar o grau em que o docente satisfaz as expectativas que se fazem em torno de sua atuação.

O docente no decorrer do período letivo atinge as expectativas da área em que atua:

- a.  Muito pouco
- b.  Ocasionalmente
- c.  Na maioria das vezes
- d.  Totalmente

## **5. FATOR RESPONSABILIDADE**

### **5.1 Sigilo quanto às informações da Instituição**

Avaliar o comportamento do docente quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso.

- a.  O docente já vazou informações confidenciais, não exercendo, portanto confiança quanto a esta questão.
- b.  Pela forma como o docente age não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.
- c.  O docente geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- d.  O docente mantém sempre sigilo sobre as informações de seu trabalho.

### **5.2. Materiais de trabalho**

Avaliar o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do docente.

- a.  O docente não é zeloso nem econômico com seus materiais, incorrendo no desvio dos mesmos.
- b.  O docente é econômico e otimiza os seus insumos (materiais de trabalho) porém não zela pela sua conservação.
- c.  O docente é responsável e zeloso com seus materiais, mas não prima pela economia dos mesmos.
- d.  O docente tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho.

### **5.3. Patrimônio público**

Avaliar em que nível o docente observa a conservação do patrimônio público.

- a.  O docente não demonstra respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma inadequada e provocando-lhes danos.
- b.  O docente se utiliza do patrimônio público, sem se importar com sua conservação.
- c.  O docente utiliza o bem público de maneira adequada.
- d.  O docente demonstra grande interesse com os bens públicos, utilizando-os de forma adequada e preocupando-se com sua manutenção e conservação.

### **5.4. Responsabilidade com o trabalho**

Avaliar o grau em que o docente atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas:

- a.  É impossível depender de seus serviços, necessitando de constante vigilância.
- b.  Necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas.
- c.  Merece confiança e raramente necessita de fiscalização.
- d.  Realiza todas as tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO  
CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

Anexo II à Resolução N° 01/2010 da Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande.

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO, PELO DISCENTE, DE DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Item a ser avaliado		Valores de cada item (a=1, b=2, c=3, d=4)			
		a	b	c	d
01	Planejamento de aulas	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
02	Interesse pela disciplina	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
03	Atualização na matéria	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
04	Formas de apresentação da disciplina	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
05	Capacidade de transmissão dos conhecimentos	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
06	Experiência extra-acadêmica demonstrada	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
07	Relacionamento com a turma	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
08	Atendimento aos alunos fora da sala de aula	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
09	Contato individual com o aluno	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
10	Quanto à pontualidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/>

		Insuficiente			Excelente
11	Metodologia de avaliação adotada	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
12	Seu conceito geral para o professor	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
Resultado da Avaliação 2: E – Excelente (pontuação de 42 a 48); B – Bom (pontuação de 30 a 41); R – Regular (pontuação de 18 a 29) e I – Insuficiente (pontuação menor ou igual a 17)					