

REPUBLICAÇÃO

Republica-se por ter constado com incorreções no original, publicado no Diário Oficial nº 7455 de 11/05/2009, páginas 12 a 21.

DELIBERAÇÃO CRH/COUNI-UEMS Nº 006, de 24 de abril de 2009.

Normatiza a avaliação de desempenho dos servidores, em estágio probatório, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul.

A CÂMARA DE RECURSOS HUMANOS DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO da UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL, no uso de suas atribuições legais, considerando as Leis Estaduais nºs 1.102/90, 2.230/01, 3.190/06 e os Decretos Estaduais nºs 12.125/06 e 12.667/08, em reunião realizada em 24 de abril de 2009,

R E S O L V E:

CAPÍTULO I DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 1º Esta Deliberação normatiza a avaliação de desempenho dos servidores, empossados em cargo de provimento efetivo, em estágio probatório, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS).

§ 1º Os servidores de que trata o *caput* deste artigo, em virtude de aprovação em concurso público, cumprirão estágio probatório de três anos, a contar da sua entrada em exercício.

§ 2º Durante o estágio probatório, o servidor terá seu desempenho avaliado, a cada seis meses de efetivo exercício, por meio dos seguintes fatores:

- I - assiduidade e pontualidade;
- II - disciplina e zelo funcional;
- III - iniciativa e presteza;
- IV - qualidade do trabalho;
- V - produtividade no trabalho.

§ 3º Será assegurado ao servidor em estágio probatório ciência do resultado da sua avaliação semestral, para o exercício do contraditório e da ampla defesa.

§ 4º O servidor avaliado, quando não for aprovado no estágio probatório, será exonerado e, se estável no serviço público e ocupante de cargo efetivo em órgão ou entidade do Poder Executivo, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

(Fls. 02/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

Art. 2º São objetivos da avaliação de desempenho no estágio probatório:

I - verificar se os objetivos propostos para o estágio estão sendo ou não alcançados;

II - identificar os motivos por que, eventualmente, o servidor não esteja alcançando os objetivos do estágio;

III - aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;

IV - identificar a necessidade de aprimoramento do desempenho do servidor para promover sua adequação funcional;

V - conduzir o servidor a uma atitude crítica de seu trabalho;

VI - formar juízo quanto à aptidão e à capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo ou função;

VII - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias;

VIII - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos.

Art. 3º O resultado obtido na avaliação de desempenho durante o estágio probatório será utilizado:

I - para conferir estabilidade ao servidor considerado apto para o exercício do cargo público, nos termos do art. 41 da Constituição Federal;

II - para o fim de exoneração do servidor com desempenho insuficiente, nos termos dos §§ 3º e 5º, do art. 38, da Lei nº 1.102, de 10 de outubro de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências;

III - para recondução do servidor ao cargo anteriormente ocupado no caso de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo.

CAPÍTULO II DO PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO

Seção I Dos Fatores da Avaliação

Art. 4º Durante o estágio probatório, o servidor será avaliado na sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo ou função, considerados os seguintes fatores:

I - assiduidade e pontualidade: para verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas;

II - disciplina e zelo funcional: para apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo ou função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético-profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético;

(Fls. 03/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

III - iniciativa e presteza: para identificar a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem os procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidade de forma independente;

IV - qualidade de trabalho: para verificar o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considerar o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras;

V - produtividade no trabalho: para apurar a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e alcance de objetivos ou metas, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o alcance dos seus objetivos e metas.

Seção II

Dos Procedimentos da Avaliação

Art. 5º A avaliação do desempenho durante o estágio probatório far-se-á por meio da expedição do Boletim de Avaliação de Desempenho, onde serão registrados os aspectos de conduta, comportamento e desempenho do avaliado no decorrer dos cinco primeiros semestres de efetivo exercício.

§ 1º Caberá às chefias imediatas a reprodução dos boletins de avaliação a serem preenchidos pelos servidores.

§ 2º O boletim a que se refere este artigo, será preenchido pelo chefe imediato do servidor e pelo próprio servidor, no caso de ocupantes de cargos de Técnico de Nível Superior e Assistente Técnico de Nível Médio, utilizando, respectivamente, os formulários indicados nos anexos I e II.

§ 3º No caso de ocupantes do cargo de Professor de Ensino Superior, o Boletim será preenchido pelo chefe imediato do docente, pelo próprio docente e por seus discentes, observados os formulários constantes dos anexos III, IV e V, respectivamente.

§ 4º O docente será avaliado em cada curso e Unidade Universitária onde tenha exercício, adotando-se os seguintes procedimentos:

I - cada discente atribuirá uma pontuação, preenchendo e assinando individualmente o Boletim de Avaliação de Desempenho, observado o modelo constante do anexo V;

II - um discente, previamente escolhido por seus pares, ficará responsável pelo cálculo da média dos pontos conferidos pelo grupo de discentes e pelo lançamento no formulário, constante do anexo VI, que será entregue ao coordenador de curso;

(Fls. 04/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

III - os boletins individuais referidos no inciso I serão colocados em envelope, que será lacrado e entregue ao coordenador de curso para ser arquivado em local em que seja preservado o sigilo da avaliação individual dos discentes.

§ 5º O total semestral de pontos atribuídos pelos discentes de cada curso/Unidade Universitária será obtido através da média aritmética dos pontos que tenham sido conferidos ao servidor docente em cada item e em cada boletim semestral.

§ 6º No caso de docente em exercício em mais de um curso/Unidade Universitária, a pontuação geral semestral será obtida por meio da média aritmética dos totais semestrais de pontos que lhe tenham sido conferidos pelos avaliadores de cada curso/Unidade Universitária.

§ 7º No caso do docente no exercício da função de coordenador de curso, a avaliação da chefia imediata será feita pelo colegiado de curso, em reunião presidida pelo vice-presidente desse colegiado.

§ 8º O docente em cargo ou função administrativa deve preservar o mínimo de regência em sala de aula para fins de avaliação.

§ 9º A avaliação será realizada pela chefia imediata, por meio do preenchimento do Boletim de Avaliação de Desempenho, no mês de:

I - março, dos servidores que concluíram semestre de efetivo exercício nos meses de novembro, dezembro, janeiro e fevereiro;

II - julho, dos servidores que concluíram semestre de efetivo exercício nos meses de março, abril, maio e junho;

III - outubro, dos servidores que concluíram semestre de efetivo exercício nos meses de julho, agosto, setembro e outubro.

§ 10. Os relatórios, após ciência de cada servidor avaliado, serão encaminhados à Comissão de Análise de Desempenho e Qualificação Profissional (CADQP), até o último dia útil do mês da avaliação.

§ 11. O último Boletim de Avaliação de Desempenho de cada servidor corresponderá ao quinto semestre de efetivo exercício no período do estágio probatório.

Art. 6º A pontuação geral semestral dos requisitos do servidor será representada pela soma dos pontos que lhe tenham sido conferidos em cada Boletim de cada avaliador.

Art. 7º O Relatório Semestral de Avaliação de Desempenho será preenchido tendo como parâmetro a execução das atribuições do cargo ou função ocupada e o comportamento do servidor avaliado em cada semestre, devendo ser instruído com os dados e informações constantes dos Boletins de Avaliação de Desempenho.

(Fls. 05/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

§ 1º Os Relatórios Finais de Avaliação de Desempenho receberão, a cada semestre, as pontuações dos fatores obtidos pelos servidores avaliados, aferidos e lançados pela CADQP.

§ 2º O parecer conclusivo quanto à confirmação da estabilidade, à exoneração ou à recondução ao cargo anteriormente ocupado do servidor avaliado será lançado pela CADQP no Boletim de Avaliação do quinto semestre.

§ 3º Os Relatórios Semestrais de Avaliação de Desempenho e eventuais pedidos de reconsideração e recursos de revisão instruirão o processo administrativo que servirá para confirmação do servidor em estágio probatório no cargo ou função e no serviço público estadual ou, se for o caso, para justificar sua exoneração ou recondução ao cargo anterior.

Art. 8º A avaliação durante o estágio probatório deverá resultar da observação e do acompanhamento diário do desempenho do servidor avaliado e registrado nos boletins a que se refere o art. 7º.

§ 1º A avaliação final do servidor deverá ser concluída e o resultado publicado antes do encerramento do trigésimo sexto mês do período do estágio probatório, confirmando sua permanência no cargo ou função e declarando sua estabilidade no serviço público, salvo no caso de interrupção ou suspensão da contagem do efetivo exercício.

§ 2º Será responsabilizado administrativamente o superior hierárquico que deixar de avaliar o servidor no prazo legal e que não encaminhar o respectivo Relatório Semestral de Avaliação de Desempenho à CADQP, no prazo fixado no § 10 do art. 5º.

Seção III

Dos Conceitos da Avaliação de Desempenho

Art. 9º A pontuação total semestral de cada servidor será associada aos seguintes conceitos e percentuais:

I - excelente, quando igual ou superior a noventa por cento do total de pontos previstos;

II - bom, quando inferior a noventa por cento e igual ou superior a setenta por cento do total de pontos previstos;

III - regular, quando inferior a setenta por cento e igual ou superior a quarenta por cento do total de pontos previstos;

IV - insatisfatório, quando inferior a quarenta por cento do total de pontos previstos.

Parágrafo único. Os conceitos descritos neste artigo serão utilizados para confirmação da estabilidade do servidor avaliado no serviço público ou para sua exoneração, no caso de desempenho insatisfatório.

(Fls. 06/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

Seção IV

Dos Direitos do Servidor Avaliado

Art. 10. Ao servidor em estágio probatório é assegurado:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho;

II - acompanhar todos os atos de instrução que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - ser notificado do resultado de cada avaliação semestral e das decisões relativas ao pedido de reconsideração, quando interposto;

IV - interpor pedido de reconsideração e recurso, em caso de discordância do resultado de qualquer etapa de sua avaliação;

V - ser notificado das decisões relativas ao recurso, quando interposto;

VI - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de avaliação de desempenho, salvo os previstos no art. 5º § 4º inciso III, desta Deliberação.

Seção V

Dos Recursos e da Exoneração

Art. 11. O servidor avaliado deverá ter ciência de sua avaliação semestral e do resultado final e, caso discorde da pontuação lançada em seu relatório, poderá apresentar recurso, à chefia imediata, na forma de pedido de reconsideração, no prazo de cinco dias úteis dessa ciência.

Parágrafo único. O Relatório Semestral de Avaliação de Desempenho, com a ciência do servidor avaliado e o pedido de reconsideração, se houver, serão enviados pela chefia imediata à CADQP, no prazo máximo de cinco dias úteis da entrega do pedido de reconsideração.

Art. 12. A CADQP terá o prazo de dez dias úteis, contados a partir do recebimento do pedido de reconsideração, para a respectiva decisão.

Art. 13. Da decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração caberá, no prazo de dez dias contados da ciência do servidor, recurso de revisão à Comissão do Sistema de Avaliação de Desempenho (CSAD), a qual decidirá no prazo máximo de quinze dias, e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

§ 1º Em se tratando de servidor docente, a Comissão de que trata o *caput* deste artigo será assim constituída:

I - pelo Pró-Reitor de Ensino, seu presidente;

II - um docente do curso envolvido, indicado pelo colegiado de curso;

III - um representante da Divisão de Recursos Humanos;

IV - um representante da Pró-Reitoria de Administração e Planejamento;

(Fls. 07/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

V - um representante da Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários;

VI - um representante da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação;

VII - um representante da Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (ADUEMS).

§ 2º Em se tratando de servidor técnico-administrativo, a Comissão de que trata o *caput* deste artigo, será assim constituída:

I - pelo chefe da Divisão de Recursos Humanos, seu presidente;

II - um representante da Reitoria;

III - um representante da Pró-Reitoria de Administração e Planejamento;

IV - um representante da Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários;

V - um representante da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação;

VI - um representante da Pró-Reitoria de Ensino;

VII - um representante do Sindicato dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (SINTAUEMS).

§ 3º Não poderão fazer parte das referidas Comissões, os chefes imediatos dos servidores envolvidos e nem o próprio servidor.

Art. 14. O pedido de reconsideração e o recurso de revisão serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultada ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Parágrafo único. O servidor, ao recorrer do resultado da avaliação, deverá demonstrar de forma objetiva que, na apreciação de seu desempenho e julgamento da sua avaliação, deixaram de ser observadas normas estabelecidas nesta normatização.

Art. 15. Não passará à condição de estável e será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, o servidor que receber conceito insatisfatório em dois semestres seguidos ou três alternados.

§ 1º A exoneração ou a recondução é medida que deve ser tomada imediatamente após a constatação da inaptidão do servidor avaliado ou que, no Relatório Final de Avaliação de Desempenho, considerado o somatório da pontuação dos cinco semestres, não tenha atingido cinquenta e cinco por cento do total dos pontos previstos.

§ 2º A exoneração ou recondução será precedida de notificação ao servidor para que, no prazo de dez dias, apresente defesa escrita ao Reitor.

§ 3º Será dada, ao servidor, vista do processo de avaliação, no qual deverá constar, obrigatoriamente, além do relatório conclusivo da Comissão, cópia de

(Fls. 08/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

todos os seus Relatórios Semestrais de Avaliação de Desempenho, durante o estágio probatório.

Art. 16. Compete ao Reitor, expedir ato de exoneração, no prazo de trinta dias contados da data de emissão do parecer conclusivo da CADQP ou da CSAD.

Art. 17. O ato de exoneração ou de recondução do servidor será publicado no Diário Oficial do Estado com menção do cargo, número da matrícula e lotação.

Parágrafo único. O ato de exoneração ou recondução será emitido e publicado independentemente do término do período do estágio probatório, na hipótese do *caput* do art. 15.

Art. 18. A exoneração do servidor em estágio probatório, decorrente do resultado do processo de avaliação de desempenho, após os procedimentos estabelecidos nesta normatização, afasta a necessidade de instauração de novo processo administrativo, nos termos dos artigos 241 e seguintes da Lei nº 1.102/90, por não se tratar de hipótese de apuração de irregularidade praticada pelo servidor.

Art. 19. Os pedidos de reconsideração e os recursos de revisão previstos nesta normatização serão cabíveis somente uma única vez, a cada decisão impugnada.

CAPÍTULO III DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO E DAS COMPETÊNCIAS

Seção I Das Comissões de Avaliação

Art. 20. Os Relatórios Semestrais de Avaliação de Desempenho serão apreciados pela CADQP, instituída na forma da Lei nº 2.230, de 2 de maio de 2001.

Art. 21. Os recursos de revisão serão julgados pela CSAD.

Parágrafo único. Não caberá recurso da decisão da CSAD.

Seção II Das Competências

Art. 22. Compete à chefia imediata do servidor avaliado:
I - avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho dos servidores em estágio probatório;

(Fls. 09/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

II - acompanhar e registrar, a cada semestre, o desempenho dos servidores no Boletim de Avaliação de Desempenho, observado o calendário referido no § 9º do art. 5º;

III - dar ciência ao servidor sobre o resultado de cada semestre de avaliação, no prazo máximo de cinco dias a contar da data de conclusão da avaliação;

IV - encaminhar, nos prazos referidos nesta normatização ou em cronograma específico, à CADQP os respectivos Relatórios Semestrais de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Considera-se chefia imediata, para fins do disposto nesta normatização, o agente público responsável por órgão executivo ou aquele a quem for delegado formalmente, pelo Reitor, as competências previstas neste artigo.

Art. 23. Compete à CADQP:

I - apurar a pontuação e elaborar parecer conclusivo sobre o desempenho dos servidores em estágio probatório avaliados, com base nos respectivos Relatórios de Avaliação de Desempenho;

II - homologar os Relatórios Finais de Avaliação dos Servidores;

III - realizar diligência, se necessário;

IV - analisar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor contra a avaliação da chefia imediata;

V - notificar o servidor e a chefia imediata, acerca da decisão referente ao pedido de reconsideração, no prazo máximo de dez dias úteis, contado do término do prazo estabelecido para julgamento do pedido de reconsideração;

VI - elaborar parecer para fundamentar a decisão da autoridade competente acerca de recurso de revisão contra a decisão de exoneração ou de recondução;

VII - subsidiar a CSAD com as informações que se fizerem necessárias;

VIII - arquivar os Relatórios de Avaliação de Desempenho, relativos à avaliação dos servidores no estágio probatório, ao encerramento do processo.

Art. 24. Compete à CSAD:

I - solicitar à CADQP os documentos do processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório que interpuserem recursos de revisão;

II - analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos de revisão interpostos, no prazo máximo de quinze dias a contar do recebimento;

III - notificar ao servidor e à CADQP, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso de revisão contra o resultado de cada etapa de avaliação e o parecer que fundamentou a decisão, no prazo máximo de dez dias contados do término do prazo estabelecido para seu julgamento.

Seção III

Da Coordenação e Orientação dos Trabalhos de Avaliação

(Fls. 10/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

Art. 25. Os procedimentos para avaliação no estágio probatório serão orientados e coordenados pela CADQP, com o apoio técnico da Divisão de Recursos Humanos (DRH), à qual compete:

I - dar conhecimento prévio aos servidores e às chefias imediatas das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho;

II - identificar os servidores que serão avaliados;

III - promover treinamento específico das chefias imediatas e de membros das Comissões de Avaliação;

IV - orientar e fornecer documentos, sempre que necessário, às chefias imediatas e às CSAD;

V - permitir ao servidor em estágio probatório, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo de avaliação de desempenho, salvo os previstos no art. 5º parágrafo 4º inciso III, desta Deliberação.

VI - fornecer às CSAD, mediante solicitação escrita, todos os documentos referentes ao processo administrativo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório que interpuserem recurso, no prazo de dois dias úteis a contar da data de solicitação;

VII - notificar, por escrito, o Reitor acerca da decisão referente a recurso e ou à exoneração ou recondução, no prazo de dez dias contados da data de publicação.

Parágrafo único. A DRH dará apoio necessário para auxiliar a CADQP na promoção de treinamento específico das chefias imediatas e de membros das CSAD.

CAPÍTULO IV

DA APURAÇÃO DO INTERSTÍCIO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 26. O interstício de cumprimento de estágio probatório será apurado a cada seis meses, com base no tempo de efetivo exercício das atribuições próprias do cargo ou função para a qual tenha sido o servidor nomeado.

Art. 27. Todos os afastamentos e ausências do exercício do cargo ou função serão descontados na apuração do interstício, ressalvadas as seguintes situações:

I - doação de sangue;

II - licença paternidade;

III - casamento ou luto;

IV - férias;

V - servir ao tribunal do júri;

VI - licença por motivo de doença em pessoa da família ou missão oficial, até trinta dias;

VII - afastamento para promover campanha eleitoral, pelo período do afastamento;

VIII - licenças para tratamento da própria saúde, até trinta dias consecutivos ou sessenta dias intercalados, por semestre;

IX - licença maternidade e de adotantes, até cento e vinte dias.

(Fls. 11/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

Art. 28. Na hipótese de licença de que trata o inciso VIII do art. 27, o servidor se submeterá à junta médica de acordo com a legislação vigente.

Art. 29. Não serão considerados como cumprimento de interstício do estágio probatório, os períodos de ausência ou afastamento que ultrapassarem os prazos limites indicados, no artigo antecedente, assim como os afastamentos por motivo de:

I - licenças:

- a) para acompanhar o cônjuge, salvo quando tiver exercício do cargo ou função na localidade de destino;
- b) para exercer mandato eletivo;
- c) para exercício de mandato classista.

II - exercício de cargo em comissão ou função de confiança, observado o disposto no art. 30;

III - cedência para outro órgão ou entidade da administração pública não integrante do poder executivo.

§ 1º Os dias não considerados como efetivo exercício ensejarão a suspensão da contagem do período de estágio probatório e serão considerados em relação ao semestre da avaliação.

§ 2º Na ocorrência das situações do § 1º, ficará suspensa a fruição do semestre do estágio probatório, recomeçando o prazo de cumprimento do estágio a partir do retorno do servidor ao exercício do seu cargo ou função.

§ 3º Ao servidor em estágio probatório, não poderá ser concedida licença prêmio por assiduidade, para trato de interesse particular ou para estudo, salvo curso de formação para o cargo ou função da admissão.

§ 4º As faltas injustificadas e o cumprimento da penalidade de suspensão até trinta dias não suspendem o período de estágio probatório e serão computadas, em cada semestre, para fins de avaliação, respectivamente, dos fatores assiduidade e pontualidade ou disciplina e zelo funcional.

§ 5º A suspensão da contagem do período de estágio probatório, na forma dos parágrafos anteriores, ensejará a prorrogação desse período correspondente aos dias não considerados como de efetivo exercício.

Art. 30. Na hipótese de ocorrer, durante o período de estágio probatório, qualquer tipo de movimentação do servidor para outro órgão ou entidade da administração direta, autárquica ou fundacional do Poder Executivo, a avaliação será realizada pela chefia imediata onde o servidor tiver maior período de exercício.

§ 1º A ocupação de cargo em comissão ou de função de confiança em órgão da administração direta, autarquia ou fundação do Poder Executivo do Estado não interrompe o período de estágio probatório, independente da lotação do servidor ser permanente ou temporária, no órgão ou entidade de exercício.

(Fls. 12/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

§ 2º Na ocorrência da hipótese descrita no *caput*, será observado o seguinte:

I - a unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor deverá providenciar o encaminhamento do processo de avaliação do servidor em estágio probatório para instrução e formalização ao órgão ou entidade de exercício.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo às hipóteses em que o servidor mudar de unidade administrativa para exercício no mesmo órgão ou entidade, ou for exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função de confiança.

§ 4º O servidor em período de estágio probatório que, por interesse público, passar a exercer suas atividades em órgão ou entidade da administração pública de outro ente da federação ou sem fins lucrativos, para atender a programas de governo pactuados por meio de convênio ou termo similar, não terá suspensa a contagem do período de estágio probatório, desde que o órgão ou entidade de exercício, com aprovação da UEMS, providencie o cumprimento dos procedimentos de avaliação no estágio probatório e que esta condição conste do ajuste formal entre os órgãos e ou entidades.

§ 5º O disposto no *caput*, parágrafos e inciso deste artigo não se aplica aos docentes.

Art. 31. O servidor que durante o período de estágio probatório não comparecer ao serviço, sem causa justificada, por mais de trinta dias consecutivos ou noventa dias intercalados, terá zerada sua pontuação nos fatores assiduidade e pontualidade e de disciplina e zelo funcional, independentemente da apuração do abandono de cargo, na forma da Lei nº 1.102/90.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 32. Durante o período de estágio probatório, a qualquer tempo, tendo em vista a gravidade de ação ou omissão do servidor no exercício de suas atribuições, deverá ser instaurado processo administrativo nos termos das normas estatutárias vigentes.

Art. 33. O não cumprimento dos prazos estabelecidos nesta normatização, em especial, na expedição, remessa e análise dos Boletins e Relatórios de Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório e encaminhamento da proposta de exoneração ou recondução, serão considerados falta grave, sujeitando o responsável às penalidades previstas no art. 234, da Lei nº 1.102/90.

Art. 34. Os servidores em estágio probatório, na data da publicação desta normatização, serão avaliados com base no regulamento vigente no dia da sua entrada em exercício, relativamente ao semestre em fruição.

(Fls. 13/13 da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009)

Parágrafo único. Será permitida a manutenção da metodologia de avaliação vigente para os servidores em estágio probatório que concluírem o semestre em fruição até sessenta dias da vigência desta normatização.

Art. 35. São declarados estáveis os servidores avaliados como aptos pelo Relatório Final de Avaliação de Desempenho.

Art. 36. Os casos omissos serão resolvidos pela CADQP em conjunto com a Reitoria.

Art. 37. Esta Deliberação, após homologada pelo Reitor da UEMS, entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 38. Revoga-se a Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 001, de 16 de setembro de 1999, que normatiza a avaliação de desempenho dos funcionários, em estágio probatório, da UEMS.

Dourados, 24 de abril de 2009.

Prof. Dr. SANDRO MARCIO LIMA

Vice Presidente - Câmara de Recursos Humanos – COUNI-UEMS

Homologo em 04/05/2009.

Prof. Dr. GILBERTO JOSÉ DE ARRUDA
Reitor – UEMS

Anexo I da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO I

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Grupo: Profissional da Educação Superior
Categoria Funcional: Técnico de Nível Superior
e Assistente Técnico de Nível Médio

AVALIADOR: Chefia Imediata

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: _____

Data do exercício: ____/____/____.

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade....._____ pontos
2. Disciplina e Zelo Funcional....._____ pontos
3. Iniciativa e Presteza....._____ pontos
4. Qualidade do Trabalho....._____ pontos
5. Produtividade no Trabalho....._____ pontos

TOTAL DE PONTOS:_____ pontos

CIENTE:

Avaliação do ____ semestre.

_____ / / _____
Local data

Assinatura do Avaliado

Assinatura do Avaliador

Fls. 02/04 do Anexo I da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO I - Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do servidor durante o semestre, exceto no fator assiduidade e pontualidade, respeitando a tabela a seguir:

ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	Máximo de pontos	Nº de pontos descontados	Pontos obtidos
	A cada falta não justificada, durante o semestre, serão deduzidos 2 (dois) pontos.	<input type="text" value="16"/>	- <input type="text"/>	= <input type="text"/>
	A cada entrada atrasada, ausência durante o horário de trabalho e/ou saída antecipada, sem autorização da chefia, durante o semestre, será deduzido 1 (um) ponto.	<input type="text" value="16"/>	- <input type="text"/>	= <input type="text"/>
SUBTOTAL DO FATOR 1				

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Observa e cumpre normas e regulamentos da Instituição inerentes às suas funções.	8	5	3	0
	Demonstra habilidade para o desempenho de suas atividades realizando-as por completo independente de verificação e assessoramento.	8	5	3	0
	É cuidadoso na execução de suas atividades e mantém organizado o material de trabalho sob sua responsabilidade.	8	5	3	0
	Zela pela conservação e manutenção do material permanente utilizando adequadamente o material de consumo.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo I da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO I - Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Tem empenho pessoal e boa vontade na realização do trabalho.	8	5	3	0
	Toma iniciativa para resolver problemas inerentes ao seu setor de trabalho.	8	5	3	0
	Tem iniciativa para apresentar alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	8	5	3	0
	Colabora na realização de atividades extras quando disponível, dentro do horário de trabalho.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	O resultado do seu trabalho é satisfatório.	8	5	3	0
	Demonstra capacidade para desenvolver novos métodos para melhorar a qualidade do seu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstra crescimento do conhecimento e da aptidão no desempenho de suas atribuições.	8	5	3	0
	Demonstra habilidade no relacionamento com o público no exercício de suas funções.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo I da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO I – Folha 4

FATOR 5	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Executa suas atividades dentro dos prazos estabelecidos.	8	5	3	0
	Estabelece e atende as prioridades na execução das atividades.	8	5	3	0
	Organiza seu tempo para atender às suas atribuições de rotina e ao volume de trabalho.	8	5	3	0
	Não precisa de estímulo para melhorar a sua produtividade.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 5					

TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)	
--	--

Anexo II da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO II

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Grupo: Profissional da Educação Superior
Categoria Funcional: Técnico de Nível Superior
e Assistente Técnico de Nível Médio

AVALIADOR: Servidor

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: _____

Data do exercício: ____/____/____.

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade....._____ pontos

2. Disciplina e Zelo Funcional....._____ pontos

3. Iniciativa e Presteza....._____ pontos

4. Qualidade do Trabalho....._____ pontos

5. Produtividade no Trabalho....._____ pontos

TOTAL DE PONTOS:_____ pontos

CIENTE:

Avaliação do ____ semestre.

_____ / / _____
Local data

Assinatura do Avaliador/Servidor

Fls. 02/04 do Anexo II da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO II – Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do servidor durante o semestre, exceto no fator assiduidade e pontualidade, respeitando a tabela a seguir:

ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	Máximo de pontos	Nº de pontos descontados	Pontos obtidos
	A cada falta não justificada, durante o semestre, serão deduzidos 2 (dois) pontos.	<input type="text" value="16"/>	- <input type="text"/>	= <input type="text"/>
	A cada entrada atrasada, ausência durante o horário de trabalho e/ou saída antecipada, sem autorização da chefia, durante o semestre, será deduzido 1 (um) ponto.	<input type="text" value="16"/>	- <input type="text"/>	= <input type="text"/>
	SUBTOTAL DO FATOR 1			

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Observo e cumpro normas e regulamentos da Instituição inerentes às minhas funções.	8	5	3	0
	Demonstro habilidade para o desempenho de minhas atividades realizando-as por completo independente de verificação e assessoramento.	8	5	3	0
	Sou cuidadoso na execução de minhas atividades e mantenho organizado o material de trabalho sob minha responsabilidade.	8	5	3	0
Zelo pela conservação e manutenção do material permanente utilizando adequadamente o material de consumo.	8	5	3	0	
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo II da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO II – Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Tenho empenho pessoal e boa vontade na realização do trabalho.	8	5	3	0
	Tomo iniciativa para resolver problemas inerentes ao meu setor de trabalho.	8	5	3	0
	Tenho iniciativa para apresentar alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	8	5	3	0
	Colaboro na realização de atividades extras quando disponível, dentro do horário de trabalho.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	O resultado do meu trabalho é satisfatório.	8	5	3	0
	Demonstro capacidade para desenvolver novos métodos para melhorar a qualidade do meu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstro crescimento do conhecimento e da aptidão no desempenho de minhas atribuições.	8	5	3	0
	Demonstro habilidade no relacionamento com o público no exercício de minhas funções.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo II da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO II – Folha 4

FATOR 5	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Executo minhas atividades dentro dos prazos estabelecidos.	8	5	3	0
	Estabeleço e atendo as prioridades na execução das atividades.	8	5	3	0
	Organizo meu tempo para atender às minhas atribuições de rotina e ao volume de trabalho.	8	5	3	0
	Não preciso de estímulo para melhorar minha produtividade.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 5					
TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)					

Anexo III da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO III

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Grupo: Profissional da Educação Superior

Categoria Funcional: Professor de Ensino Superior

AVALIADOR: Chefia Imediata

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: Professor de Ensino Superior.

Data do exercício: ____/____/____.

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade..... _____ pontos

2. Disciplina e Zelo Funcional..... _____ pontos

3. Iniciativa e Presteza..... _____ pontos

4. Qualidade do Trabalho..... _____ pontos

5. Produtividade no Trabalho..... _____ pontos

TOTAL DE PONTOS: _____ pontos

Avaliação do ____ semestre.

_____ / / _____
Local data

Assinatura do Avaliador

Assinatura do Avaliado

Fls. 02/04 do Anexo III da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO III – Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do servidor durante o semestre, respeitando a tabela a seguir:		
ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	É assíduo às aulas.	8	5	3	0
	É assíduo às atividades realizadas na unidade universitária.	8	5	3	0
	Comunica e justifica, com antecedência, quando necessita faltar.	8	5	3	0
	Cumpr integralmente os horários estabelecidos para suas atividades.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 1					

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Revela comprometimento com a aprendizagem dos alunos.	8	5	3	0
	Observa e cumpre as atividades dentro dos prazos estabelecidos, bem como normas e regulamentos da Instituição inerentes às suas funções.	8	5	3	0
	Zela pela conservação e manutenção do material permanente e de consumo.	8	5	3	0
	É cuidadoso no desempenho das atividades docentes, selecionando, com antecedência, os recursos didático-pedagógicos de que necessita para operacionalizar suas atividades.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo III da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO III – Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Demonstra habilidade para conduzir a dinâmica da classe.	8	5	3	0
	Providencia para os alunos subsídios necessários ao estudo de determinado assunto.	8	5	3	0
	Retorna aos alunos os resultados das provas e outras atividades desenvolvidas, analisando, corrigindo erros e esclarecendo dúvidas.	8	5	3	0
	Demonstra planejamento e preparação das aulas.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Demonstra capacidade para desenvolver novos métodos para melhorar a qualidade do seu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstra habilidade no relacionamento com a comunidade acadêmica no exercício de suas funções.	8	5	3	0
	Mantém-se atualizado participando de cursos e outros eventos.	8	5	3	0
	Domina os conteúdos das disciplinas que leciona, sendo claro e objetivo na explicação e análise dos mesmos.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo III da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO III – Folha 4

	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
FATOR 5	Desenvolve projetos de ensino, pesquisa ou extensão.	8	5	3	0
	Participa de eventos científicos da Instituição, ministrando palestras, mini-cursos e atividades afins.	8	5	3	0
	Participa de congressos, encontros, seminários, etc., da sua área de atuação fora da Instituição.	8	5	3	0
	Orienta acadêmicos na elaboração de trabalho de conclusão de curso.	8	5	3	0
	SUBTOTAL DO FATOR 5				

TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)	
--	--

Anexo IV da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO IV

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Grupo: Profissional da Educação Superior

Categoria Funcional: Professor de Ensino Superior

AVALIADOR: Servidor (docente)

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: Professor de Ensino Superior

Data do exercício: ____/____/____

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade..... _____ pontos

2. Disciplina e Zelo Funcional..... _____ pontos

3. Iniciativa e Presteza..... _____ pontos

4. Qualidade do Trabalho..... _____ pontos

5. Produtividade no Trabalho..... _____ pontos

TOTAL DE PONTOS: _____ pontos

Avaliação do ____ semestre.

_____ / / _____
Local data

Assinatura do Avaliador/Servidor

Fls. 02/04 do Anexo IV da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO IV – Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do servidor durante o semestre, respeitando a tabela a seguir:		
ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Sou assíduo às aulas.	8	5	3	0
	Sou assíduo às atividades realizadas na unidade universitária.	8	5	3	0
	Comunico e justifico, com antecedência, quando necessito faltar.	8	5	3	0
	Cumpro integralmente os horários estabelecidos para minhas atividades.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 1					

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Revelo comprometimento com a aprendizagem dos alunos.	8	5	3	0
	Observo e cumpro as atividades dentro dos prazos estabelecidos, bem como normas e regulamentos da Instituição inerentes às minhas funções.	8	5	3	0
	Zelo pela conservação e manutenção do material permanente e de consumo.	8	5	3	0
	Sou cuidadoso no desempenho das atividades docentes, selecionando, com antecedência, os recursos didático-pedagógicos de que necessito para operacionalizar minhas atividades.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo IV da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO IV – Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Demonstro habilidade para conduzir a dinâmica da classe.	8	5	3	0
	Providencio para os alunos subsídios necessários ao estudo de determinado assunto.	8	5	3	0
	Retorno aos alunos os resultados das provas e outras atividades desenvolvidas, analisando, corrigindo erros e esclarecendo dúvidas.	8	5	3	0
	Demonstro planejamento e preparação das aulas.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Demonstro capacidade para desenvolver novos métodos para melhorar a qualidade do meu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstro habilidade no relacionamento com a comunidade acadêmica no exercício de minhas funções.	8	5	3	0
	Mantenho-me atualizado participando de cursos e outros eventos.	8	5	3	0
	Domino os conteúdos das disciplinas que leciono, sendo claro e objetivo na explicação e análise dos mesmos.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo IV da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO IV – Folha 4

	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
FATOR 5	Desenvolvo projetos de ensino, pesquisa ou extensão.	8	5	3	0
	Participo de eventos científicos da Instituição, ministrando palestras, mini-cursos e atividades afins.	8	5	3	0
	Participo de congressos, encontros, seminários, etc. da minha área de atuação, fora da Instituição.	8	5	3	0
	Oriento acadêmicos na elaboração de trabalho de conclusão de curso.	8	5	3	0
	SUBTOTAL DO FATOR 5				
TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)					

Anexo V da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO V

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Grupo: Profissional da Educação Superior

Categoria Funcional: Professor de Ensino Superior

AVALIADOR: Discentes

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: Professor de Ensino Superior

Data do exercício: ____/____/____

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade..... _____ pontos

2. Disciplina e Zelo Funcional..... _____ pontos

3. Iniciativa e Presteza..... _____ pontos

4. Qualidade do Trabalho..... _____ pontos

5. Produtividade no Trabalho..... _____ pontos

TOTAL DE PONTOS: _____ pontos

Avaliação do ____ semestre.

_____ / / _____
Local data

Assinatura do Avaliador

Fls. 02/04 do Anexo V da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO V – Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do docente durante o semestre, respeitando a tabela a seguir:		
ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	É assíduo às aulas.	8	5	3	0
	É assíduo às atividades pedagógicas realizadas na unidade universitária que envolvam os discentes.	8	5	3	0
	Comunica e justifica, com antecedência, quando necessita faltar.	8	5	3	0
	Cumpr integralmente os horários estabelecidos para suas atividades.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 1					

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Observa e cumpre as atividades dentro dos prazos estabelecidos, bem como normas e regulamentos da Instituição inerentes às suas funções.	8	5	3	0
	Revela comprometimento com a aprendizagem dos alunos.	8	5	3	0
	É cuidadoso no desempenho das atividades docentes, selecionando, com antecedência, os recursos didático-pedagógicos de que necessita para operacionalizar suas atividades.	8	5	3	0
	Mantém organizados os registros sob sua responsabilidade, dos resultados avaliativos dos discentes.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo V da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO V – Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Demonstra habilidade para conduzir a dinâmica da classe.	8	5	3	0
	Demonstra interesse pela formação profissional dos alunos.	8	5	3	0
	Providencia para os alunos subsídios necessários ao estudo de determinado assunto.	8	5	3	0
	Retorna aos alunos os resultados das provas e outras atividades desenvolvidas, analisando, corrigindo erros e esclarecendo dúvidas.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Domina os conteúdos das disciplinas que leciona, sendo claro e objetivo na explicação e análise dos mesmos.	8	5	3	0
	Utiliza novos métodos, quando necessário, para melhorar a qualidade do seu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstra planejamento e preparação das aulas.	8	5	3	0
	Demonstra habilidade no relacionamento com a comunidade acadêmica no exercício de suas funções.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo V da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO V – Folha 4

	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
FATOR 5	Utiliza procedimentos e recursos didáticos adequados, disponíveis para ministrar os conteúdos.	8	5	3	0
	Cumprir horário de atendimento acadêmico pré-estabelecido.	8	5	3	0
	Cumprir com a carga horária e o conteúdo previstos na ementa da disciplina.	8	5	3	0
	Dispõe-se a orientar os acadêmicos na produção e apresentação de trabalhos científicos em eventos institucionais e não institucionais.	8	5	3	0
	SUBTOTAL DO FATOR 5				

TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)	
--	--

Anexo VI da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO VI

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Grupo Profissional da Educação Superior
Categoria Funcional: Professor de Ensino Superior

AVALIADOR: Discente (responsável)

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: Professor de Ensino Superior

Data do exercício: ____/____/____.

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

FATORES	Subtotal do Fator	Número de Boletins	Média dos Pontos (s/aprox.)	Média dos Pontos (c/aprox.)
1. Assiduidade e Pontualidade				
2. Disciplina e Zelo Funcional				
3. Iniciativa e Presteza				
4. Qualidade do Trabalho				
5. Produtividade no Trabalho				

TOTAL GERAL DOS PONTOS:.....

CIENTE:

Avaliação do ____ semestre.

_____ / ____ / ____
Local data

Assinatura do Avaliado

Assinatura do Responsável

Fls. 02/04 do Anexo VI da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO VI – Folha 2

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	SOMATÓRIA DOS PONTOS
	É assíduo às aulas.	_____
	É assíduo às atividades pedagógicas realizadas na unidade universitária que envolvam os discentes.	_____
	Comunica e justifica, com antecedência, quando necessita faltar.	_____
	Cumpr integralmente os horários estabelecidos para suas atividades.	_____
	SUBTOTAL DO FATOR 1	
FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	SOMATÓRIA DOS PONTOS
	Observa e cumpre as atividades dentro dos prazos estabelecidos, bem como as normas e regulamentos da Instituição inerentes às suas funções.	_____
	Revela comprometimento com a aprendizagem dos alunos.	_____
	É cuidadoso no desempenho das atividades docentes, selecionando, com antecedência, os recursos didático-pedagógicos de que necessita para operacionalizar suas atividades.	_____
	Mantém organizados os registros, sob sua responsabilidade, dos resultados avaliativos dos discentes.	_____
	SUBTOTAL DO FATOR 2	

Fls. 03/04 do Anexo VI da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO VI – Folha 3

FATOR 3	<p>INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.</p>	SOMATÓRIA DOS PONTOS
	Demonstra habilidade para conduzir a dinâmica da classe.	_____
	Demonstra interesse pela formação profissional dos alunos.	_____
	Providencia para os alunos subsídios necessários ao estudo de determinado assunto.	_____
	Retorna aos alunos os resultados das provas e outras atividades desenvolvidas, analisando, corrigindo erros e esclarecendo dúvidas.	_____
	SUBTOTAL DO FATOR 3	

FATOR 4	<p>QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.</p>	SOMATÓRIA DOS PONTOS
	Domina os conteúdos das disciplinas que leciona, sendo claro e objetivo na explicação e análise dos mesmos.	_____
	Utiliza novos métodos, quando necessário, para melhorar a qualidade do seu trabalho.	_____
	Demonstra planejamento e preparação das aulas.	_____
	Demonstra habilidade no relacionamento com a comunidade acadêmica no exercício de suas funções.	_____
	SUBTOTAL DO FATOR 4	

Fls. 04/04 do Anexo VI da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO VI – Folha 4

FATOR 5	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	SOMATÓRIA DOS PONTOS
	Utiliza procedimentos e recursos didáticos adequados para ministrar os conteúdos.	_____
	Cumprir horário de atendimento acadêmico pré-estabelecido.	_____
	Cumprir a carga horária e o conteúdo previsto na ementa da disciplina.	_____
	Dispõe-se a orientar os acadêmicos na produção e apresentação de trabalhos científicos em eventos institucionais e não institucionais.	_____
	SUBTOTAL DO FATOR 5	
TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)		

Anexo VII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO VII

RELATÓRIO SEMESTRAL DE AVALIAÇÃO Grupo Profissional da Educação Superior Categoria Funcional: Técnico de Nível Superior e Assistente Técnico de Nível Médio

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO			
Nome: _____			
Cargo: _____			
Data do exercício: ____/____/____			
Local de exercício: _____			
Município: _____			
PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES			
FATORES	PONTOS		
	Chefia Imediata	Servidor	Total
1. Assiduidade e Pontualidade			
2. Disciplina e Zelo Funcional			
3. Iniciativa e Presteza			
4. Qualidade do Trabalho			
5. Produtividade no Trabalho			
TOTAL GERAL DOS PONTOS			
Estou ciente e de acordo com a pontuação semestral atribuída: _____			

HOMOLOGADO em:			
_____		____/____/____	
Local		Data	

Comissão de Análise de Desempenho e Qualificação Profissional Assinatura do Presidente			

Anexo VIII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO VIII

RELATÓRIO SEMESTRAL DE AVALIAÇÃO

Grupo Profissional da Educação Superior
Categoria Funcional: Professor de Ensino Superior

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: Professor de Ensino Superior.

Data do exercício: ____/____/____

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

FATORES	PONTOS			
	Chefia Imediata	Servidor	Discentes	TOTAL
1. Assiduidade e Pontualidade				
2. Disciplina e Zelo Funcional				
3. Iniciativa e Presteza				
4. Qualidade do Trabalho				
5. Produtividade no Trabalho				
TOTAL GERAL DOS PONTOS				

HOMOLOGADO

_____ / ____ / ____
Local data

Assinatura do Presidente do Colegiado de Curso

Anexo IX da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO IX

RELATÓRIO SEMESTRAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Grupo Profissional da Educação Superior (cedido)

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: _____

Unidade (s) de exercício na UEMS: _____

Datas: - do exercício: ____/____/____

- da cedência: ____/____/____

Órgão de exercício: _____

Avaliador: _____

AVALIAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

FATORES	CONCEITOS			
	A	B	C	D
1. Assiduidade e Pontualidade				
2. Disciplina e Zelo Funcional				
3. Iniciativa e Presteza				
4. Qualidade do Trabalho				
5. Produtividade no Trabalho				

PARECER DO AVALIADOR: _____

CIENTE: _____ / _____ / _____
Local data

Assinatura do Avaliado

Assinatura do Avaliador

LETRA	CONCEITO
A	Excelente
B	Bom
C	Regular
D	Insatisfatório

Anexo X da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO X

RELATÓRIO FINAL DE AVALIAÇÃO
Grupo Profissional da Educação Superior
Categoria Funcional: Técnico de Nível Superior
e Assistente Técnico de Nível Médio

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: _____

Data do exercício: ____/____/____.

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO FINAL DOS FATORES

FATORES	SEMESTRES					TOTAL
	1º	2º	3º	4º	5º	
1. Assiduidade e Pontualidade						
2. Disciplina e Zelo Funcional						
3. Iniciativa e Presteza						
4. Qualidade do Trabalho						
5. Produtividade no Trabalho						
TOTAL GERAL DOS PONTOS						

_____ / / _____
 Local data

 Comissão de Análise de Desempenho e Qualificação Profissional

Anexo XII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XII

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Grupo Profissional da Educação Superior
Exercício em Cargo Comissionado

AVALIADOR: Chefia Imediata

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: _____

Data do exercício: ____/____/____

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade....._____ pontos

2. Disciplina e Zelo Funcional....._____ pontos

3. Iniciativa e Presteza....._____ pontos

4. Qualidade do Trabalho....._____ pontos

5. Produtividade no Trabalho....._____ pontos

TOTAL DE PONTOS:_____ pontos

CIENTE:

Avaliação do ____ semestre.

Local

_____/_____/_____
data

Assinatura do Avaliado

Assinatura do Avaliador

Fls. 02/04 do Anexo XII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XII - Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do servidor durante o semestre, exceto no fator assiduidade e pontualidade, respeitando a tabela a seguir:		
ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	Máximo de pontos	Nº de pontos descontados	Pontos obtidos
	A cada falta não justificada, durante o semestre, serão deduzidos 2 (dois) pontos.	16	-	=
	A cada entrada atrasada, ausência durante o horário de trabalho e/ou saída antecipada, sem autorização da chefia, durante o semestre, será deduzido 1 (um) ponto.	16	-	=
	SUBTOTAL DO FATOR 1			

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Observa e cumpre normas e regulamentos da Instituição inerentes às suas funções.	8	5	3	0
	Demonstra habilidade para o desempenho de suas atividades realizando-as por completo independente de verificação e assessoramento.	8	5	3	0
	É cuidadoso na execução de suas atividades e mantém organizado o material de trabalho sob sua responsabilidade.	8	5	3	0
	Zela pela conservação e manutenção do material permanente utilizando adequadamente o material de consumo.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo XII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XII – Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Tem empenho pessoal e boa vontade na realização do trabalho.	8	5	3	0
	Toma iniciativa para resolver problemas inerentes ao seu setor de trabalho.	8	5	3	0
	Tem iniciativa para apresentar alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	8	5	3	0
	Colabora na realização de atividades extras quando disponível, dentro do horário de trabalho.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	O resultado do seu trabalho é satisfatório.	8	5	3	0
	Demonstra capacidade para desenvolver novos métodos para melhorar a qualidade do seu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstra crescimento do conhecimento e da aptidão no desempenho de suas atribuições.	8	5	3	0
	Demonstra habilidade no relacionamento com o público no exercício de suas funções.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo XII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XII – Folha 4

FATOR 5	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Executa suas atividades dentro dos prazos estabelecidos.	8	5	3	0
	Estabelece e atende as prioridades na execução das atividades.	8	5	3	0
	Organiza seu tempo para atender às suas atribuições de rotina e ao volume de trabalho.	8	5	3	0
	Não precisa de estímulo para melhorar a sua produtividade.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 5					

TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)	
--	--

Anexo XIII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XIII

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Grupo Profissional da Educação Superior
Exercício em Cargo Comissionado

AVALIADOR: Servidor

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Cargo: _____

Data do exercício: ____/____/____

Local de exercício: _____

Município: _____

PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES

1. Assiduidade e Pontualidade....._____ pontos

2. Disciplina e Zelo Funcional....._____ pontos

3. Iniciativa e Presteza....._____ pontos

4. Qualidade do Trabalho....._____ pontos

5. Produtividade no Trabalho....._____ pontos

TOTAL DE PONTOS:_____ pontos

CIENTE:

Avaliação do ____ semestre.

_____ / / _____
Local data

Assinatura do Avaliador/Servidor

Fls. 02/04 do Anexo XIII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XIII - Folha 2

Considere, em cada alternativa, a pontuação que melhor demonstre o desempenho do servidor durante o semestre, exceto no fator assiduidade e pontualidade, respeitando a tabela a seguir:

ALTERNATIVAS	PONTUAÇÃO	CRITÉRIOS
A	8	Sim.
B	5	Sim, na maior parte dos casos.
C	3	Não, na maior parte dos casos.
D	0	Não.

FATOR 1	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - Visa verificar a qualidade do avaliado de ser assíduo e pontual, por meio dos registros da frequência ao local de trabalho, sem atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas.	Máximo de pontos	Nº de pontos descontados	Pontos obtidos
	A cada falta não justificada, durante o semestre, serão deduzidos 2 (dois) pontos.	16	-	=
	A cada entrada atrasada, ausência durante o horário de trabalho e/ou saída antecipada, sem autorização da chefia, durante o semestre, será deduzido 1 (um) ponto.	16	-	=
	SUBTOTAL DO FATOR 1			

FATOR 2	DISCIPLINA E ZELO FUNCIONAL - Visa apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo/função pública em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético profissional demonstrado na execução de tarefas com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Observo e cumpro normas e regulamentos da Instituição inerentes às minhas funções.	8	5	3	0
	Demonstro habilidade para o desempenho de minhas atividades realizando-as por completo independente de verificação e assessoramento.	8	5	3	0
	Sou cuidadoso na execução de minhas atividades e mantenho organizado o material de trabalho sob minha responsabilidade.	8	5	3	0
Zelo pela conservação e manutenção do material permanente utilizando adequadamente o material de consumo.	8	5	3	0	
SUBTOTAL DO FATOR 2					

Fls. 03/04 do Anexo XIII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XIII – Folha 3

FATOR 3	INICIATIVA E PRESTEZA - Identifica a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	Tenho empenho pessoal e boa vontade na realização do trabalho.	8	5	3	0
	Tomo iniciativa para resolver problemas inerentes ao meu setor de trabalho.	8	5	3	0
	Tenho iniciativa para apresentar alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	8	5	3	0
	Colaboro na realização de atividades extras quando disponível, dentro do horário de trabalho.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 3					

FATOR 4	QUALIDADE DO TRABALHO - Verifica o desempenho correto das tarefas de responsabilidade do avaliado e a qualidade dos trabalhos realizados, considera o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e a utilização correta dos recursos disponíveis, bem como a aptidão e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras.	A L T E R N A T I V A S			
		A	B	C	D
	O resultado do meu trabalho é satisfatório.	8	5	3	0
	Demonstro capacidade para desenvolver novos métodos para melhorar a qualidade do meu trabalho.	8	5	3	0
	Demonstro crescimento do conhecimento e da aptidão no desempenho de minhas atribuições.	8	5	3	0
	Demonstro habilidade no relacionamento com o público no exercício de minhas funções.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 4					

Fls. 04/04 do Anexo XIII da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XIII – Folha 4

FATOR 5	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - Apura a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos, bem como a responsabilidade na realização dos trabalhos planejados e o atingimento das metas programadas.	ALTERNATIVAS			
		A	B	C	D
	Executo minhas atividades dentro dos prazos estabelecidos.	8	5	3	0
	Estabeleço e atendo as prioridades na execução das atividades.	8	5	3	0
	Organizo meu tempo para atender às minhas atribuições de rotina e ao volume de trabalho.	8	5	3	0
	Não preciso de estímulo para melhorar a minha produtividade.	8	5	3	0
SUBTOTAL DO FATOR 5					

TOTAL GERAL DE PONTOS DO SEMESTRE (FATORES 1+2+3+4+5)	
--	--

Anexo XIV da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XIV

RELATÓRIO SEMESTRAL DE AVALIAÇÃO
Grupo Profissional da Educação Superior
Exercício em cargo Comissionado

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO			
Nome: _____			
Cargo: _____			
Data do exercício: ____/____/____			
Local de exercício: _____			
Município: _____			
PONTUAÇÃO SEMESTRAL DOS FATORES			
FATORES	PONTOS		
	Chefia Imediata	Servidor	TOTAL
1. Assiduidade e Pontualidade			
2. Disciplina e Zelo Funcional			
3. Iniciativa e Presteza			
4. Qualidade do Trabalho			
5. Produtividade no Trabalho			
TOTAL GERAL DOS PONTOS			
Estou ciente e de acordo com a pontuação semestral atribuída: _____			
HOMOLOGADO em:			
_____	/	/	_____
Local		data	
_____ Comissão de Análise de Desempenho e Qualificação Profissional Assinatura do Presidente			

Anexo XV da Deliberação CRH/COUNI-UEMS nº 006, de 24/04/2009.

ANEXO XV

RELATÓRIO FINAL DE AVALIAÇÃO
Grupo Profissional da Educação Superior
Exercício em cargo Comissionado

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO						
Nome: _____						
Cargo: _____						
Data do exercício: ____/____/____						
Local de exercício: _____						
Município: _____						
PONTUAÇÃO FINAL DOS FATORES						
FATORES	SEMESTRES					TOTAL
	1º	2º	3º	4º	5º	
1. Assiduidade e Pontualidade						
2. Disciplina e Zelo Funcional						
3. Iniciativa e Presteza						
4. Qualidade do Trabalho						
5. Produtividade no Trabalho						
TOTAL GERAL DOS PONTOS						
_____			/ /			
Local			data			

Comissão de Análise de Desempenho e Qualificação Profissional						