

# **Resolução 38 de 2013**

## **IFES**

*Estudo*

PAULO ARNALDO FANTIN

# Sumário

<b>1</b>	<b>Resolução 38/13 - progressão/promoção</b>	<b>5</b>
1.1	Introdução . . . . .	5
1.2	Definições e conceitos . . . . .	6
1.2.1	Nomenclatura . . . . .	6
1.2.2	Forma . . . . .	6
1.2.3	Formação continuada . . . . .	6
1.3	Nova metodologia . . . . .	7
1.3.1	Eficácia da norma . . . . .	8
1.3.2	O que deve ser entendido por publicação? . . . . .	8
<b>2</b>	<b>Avaliação de desempenho acadêmico</b>	<b>10</b>
2.1	Introdução . . . . .	10
2.2	Quem compete realizar as avaliações semestrais? . . . . .	10
2.3	Procedimento para o anexo V . . . . .	11
2.3.1	Fundamentação normativa . . . . .	12
2.3.2	Finalidade do anexo V . . . . .	13
2.4	Avaliações anuais: . . . . .	13
2.5	Esclarecimentos . . . . .	14
<b>3</b>	<b>Questões</b>	<b>15</b>
3.1	Regulamentação da atividade docente . . . . .	15
3.1.1	A Lei nº 11.784 não foi revogada . . . . .	15
3.1.2	Atividade docente para progressão/promoção . . . . .	15
3.1.3	Atividade com carga horária . . . . .	16
3.1.4	Atividades sem carga horária . . . . .	16
3.2	Atividades do docente não inclusa no PIT . . . . .	17
3.3	Educação à distância . . . . .	17
3.4	PRONATEC . . . . .	17
3.5	Orientação de mestrado fora do IFES . . . . .	17
3.6	Ministrar aula de pós-graduação fora do IFES . . . . .	17
3.6.1	Como tratar a atividade docente fora do Brasil? . . . . .	18
3.7	É necessário o pedido de progressão? . . . . .	18
3.7.1	Legalidade do ato administrativo . . . . .	18
3.7.2	Pedido de progressão/promoção . . . . .	19
3.8	O docente tem direito a dois pedidos de progressão concomitante? . . . . .	20
3.9	Necessidade da avaliação de desempenho individual . . . . .	20
3.10	A partir da resolução 38 é necessário o anexo VI no processo de progressão? . . . . .	21
3.11	Docente em atividade mas com afastamento da sala de aula . . . . .	21
3.12	Tempo para a progressão . . . . .	22
3.12.1	Lei nº 11.784 . . . . .	22
3.12.2	Decreto nº 7.806 . . . . .	22
3.12.3	Portaria nº 18 do MEC . . . . .	22
3.12.4	Lei nº 12.772 . . . . .	23
3.12.5	Conclusão . . . . .	23
3.13	Efeito financeiro da progressão . . . . .	23
3.13.1	Jurisprudência . . . . .	23

<b>4</b>	<b>Aceleração da promoção</b>	<b>25</b>
4.1	Requisitos	25
4.1.1	Apenas o título	25
4.1.2	Título + avaliação	26
4.1.3	Legislação	26
4.1.4	Conclusão	27
4.2	Pode haver promoção com título estrangeiro?	27
4.2.1	Jurisprudência	28
4.3	Efeito financeiro da aceleração da promoção	29
4.3.1	Jurisprudência	29
<b>5</b>	<b>Anexos I - ensino</b>	<b>30</b>
5.1	Introdução	30
5.2	Estrutura anexo I	30
5.3	Questões	30
5.3.1	Quem deve preencher?	30
5.3.2	Quando entregar?	31
5.3.3	Cabe recurso?	31
5.3.4	Procedimento	32
5.3.5	Fundamentação normativa	33
5.3.6	Proposta de procedimento visando a segurança	33
5.4	Indagações sobre o anexo I	34
5.4.1	A avaliação discente pode ser excluída?	34
5.4.2	Atividades do docente não inclusa no PIT	34
5.4.3	Educação à distância	34
<b>6</b>	<b>Anexo II - afastamento</b>	<b>35</b>
6.1	Introdução	35
6.2	Relatório semestral	35
6.2.1	Procedimento do relatório semestral	36
6.2.2	Fundamentação normativa	37
6.2.3	O relatório semestral fora do prazo?	37
6.2.4	Docente com atividade pedagógica e foi afastado	37
6.2.5	Docente que estava em atividade administrativa e foi afastado	37
6.2.6	Pontuação	38
<b>7</b>	<b>Anexo III - Administrativo</b>	<b>39</b>
7.1	Introdução	39
7.1.1	Importante	39
7.2	Questões	39
7.3	Quem deve preencher o anexo III?	39
7.3.1	O anexo III é objetivo	40
7.4	Avaliação pelo chefe imediato e subordinados	40
7.5	Quando entregar?	41
7.6	Cabe recurso?	41
7.7	Procedimento	42
7.8	Fundamentação normativa	42
7.9	Proposta de procedimento visando a segurança	42
<b>8</b>	<b>Anexo IV - Administrativo e pedagógico</b>	<b>44</b>
8.1	Introdução	44
8.1.1	Importante	44
8.2	Questões	44
8.3	Quem deve preencher o anexo IV?	44
8.4	Quem é o chefe imediato?	45
8.4.1	O anexo IV é objetivo exceto o eixo 1	45
8.5	Avaliação pelo chefe imediato e subordinados	45

8.6	Quando entregar? . . . . .	46
8.7	Cabe recurso? . . . . .	47
8.8	Procedimento . . . . .	47
8.8.1	Fundamentação normativa . . . . .	48
8.8.2	Proposta de procedimento visando a segurança . . . . .	48
<b>9</b>	<b>Anexo V</b>	<b>49</b>
9.1	A quem compete realizar o anexo V? . . . . .	49
9.1.1	Fundamentação normativa . . . . .	50
9.2	Finalidade do anexo V . . . . .	50
<b>10</b>	<b>Anexo VI</b>	<b>51</b>
10.0.1	A quem compete realizar o anexo VI? . . . . .	51
10.1	Documentos que a Comissão deve elaborar . . . . .	51
10.1.1	Anexo VI . . . . .	51
10.1.2	Parecer . . . . .	51
10.2	Procedimento . . . . .	52
10.2.1	Fundamentação normativa . . . . .	53
<b>11</b>	<b>Problemas na transição da Resolução 15/09 para a 38/13</b>	<b>54</b>
11.1	Quais avaliações devem ser consideradas na elaboração do anexo VI . . . . .	54
11.1.1	Antes da primeira avaliação anual . . . . .	54
11.1.2	Entre a primeira e a segunda avaliação anual . . . . .	55
11.1.3	Entre as avaliações . . . . .	55
<b>12</b>	<b>Questões quanto à pontuação</b>	<b>56</b>
12.1	Como se fará o cálculo da pontuação dos anexos I ao VI? . . . . .	56
12.2	Como se determinará a nota final (anexo VI)? . . . . .	56
12.3	Especial: docente afastado . . . . .	57
12.3.1	Afastamento inferior a 2/3 do período de avaliação . . . . .	58
12.3.2	Afastamento superior a 2/3 com avaliação . . . . .	58
12.3.3	Afastamento superior a 2/3 sem avaliação . . . . .	59
12.4	Exemplos de cálculos . . . . .	59
12.4.1	Atividades para efeito de progressão . . . . .	59
12.4.2	Quantos anexos devem ser preenchidos em uma avaliação anual? . . . . .	59
12.4.3	Caso 01: somente ensino/capacitação/pesquisa/extensão . . . . .	60
12.4.4	Caso 02: somente administração/capacitação . . . . .	61
12.4.5	Caso 03: somente administração/pesquisa/capacitação . . . . .	61
12.4.6	Caso 04: docente iniciante . . . . .	62
12.4.7	Caso 05: remoção . . . . .	63
12.4.8	De que forma ocorre a reprovação? . . . . .	65
12.4.9	Como se dará a reavaliação quando ocorrer a reprovação? . . . . .	65

# Capítulo 1

## Resolução 38/13 - progressão/promoção

### 1.1 Introdução

O presente texto é um estudo desenvolvido pelo docente Paulo Arnaldo Fantin, atualmente vice-presidente da CPPD, que, no anseio de colaborar com os colegas docentes para uma melhor compreensão da resolução 38 de 2013, que trata da progressão/promoção do docente, elaborou este para estimular a discussão sobre o tema.

O autor<sup>1</sup> não é o detentor da razão, não fala em nome da CPPD, apenas externaliza a sua opinião sobre a resolução 38 de 2013 em decorrência de um estudo.

O objetivo do trabalho é que os docentes do IFES possam usufruir de um documento que seja muito claro na aplicação da Resolução 38 de 2013 de forma a facilitar a busca pelos seus direitos.

O autor aceita de bom grado críticas, pois não é o detentor da razão, e só o fato de criticar o presente estudo faz com que se possa melhorá-lo. Assim, para sugestões deixo meu email: paulo.fantin@ifes.edu.br, e peço que coloquem no tópico item assunto o termo R38/13 de forma que eu possa identificar rapidamente a que se refere o email.

O autor gostaria de agradecer a colaboração dos colegas de CPPD, principalmente pelos debates surgidos na aplicação da Resolução 38 e um agradecimento especial aos colegas de CPPD Adriano Mesquisa Oliveira e Milson Lopes de Oliveira que particularmente contribuíram na elaboração deste estudo.

O presente estudo tem por termo principal a Lei como instância máxima e em graus menores, a regulamentação da Lei através de decreto, as portarias ministeriais e as circulares administrativas, bem como as notas técnicas, tudo a nível do poder executivo central, também se utilizará as resoluções emanadas pelo Conselho Superior do IFES e as portarias do Reitor.

Para o estudo progressão/promoção, primeiramente se buscou identificar qual a norma que atribui competência, posteriormente se mostrará as competências definidas em normas legais, com o devido grau de aprofundamento.

O estudo foi estruturado, em alguns momentos, na forma de perguntas e respostas, ou seja, foram feitas perguntas e em seguidas respondidas, tendo por referência as normas legais e apresentando a ordem do foi levado em consideração como fundamentação, e para facilitar a compreensão do texto, se elaborou diagramas, fluxogramas e mapa conceituais quando se julgou necessário, bem como a apresentação de simulações de casos.

---

<sup>1</sup> Paulo Arnaldo Fantin

O autor reserva para si, exclusivamente, o direito de uso das figuras, diagramas, fluxogramas e demais representações gráficas do presente estudo.

## 1.2 Definições e conceitos

### 1.2.1 Nomenclatura

De agora em diante, se referirá à Resolução 38 de 2013 pelo termo R38/13 uma vez que por várias vezes nos referiremos a esta resolução.

Outro termo muito usado neste estudo é a 'Avaliação de Desempenho Acadêmico' a qual o docente terá que participar do processo avaliativo, assim, se adotará de agora em diante o termo ADA para a expressão 'Avaliação de Desempenho Acadêmico'.

### 1.2.2 Forma

Neste tópico se almeja precisar se a forma com que se emana uma ordem jurídica, para produzir efeitos na Instituição IFES é na modalidade Resolução e se por quem deve ser emanada, no caso, a priori, pelo Conselho Superior.

Quanto à estrutura das normas a Lei Complementar nº 95/98 nos esclarece ao estabelecer que :

Art. 10. Os textos legais serão articulados com observância dos seguintes princípios:

I - a unidade básica de articulação será o artigo, indicado pela abreviatura "Art.", seguida de numeração ordinal até o nono e cardinal a partir deste;

II - os artigos desdobrar-se-ão em parágrafos ou em incisos; os parágrafos em incisos, os incisos em alíneas e as alíneas em itens;

III - os parágrafos serão representados pelo sinal gráfico "§", seguido de numeração ordinal até o nono e cardinal a partir deste, utilizando-se, quando existente apenas um, a expressão "parágrafo único" por extenso;

E no inciso III do art. 11, da Lei Complementar nº 95/98 estabelece que 'para a obtenção de ordem lógica', e nas alíneas b) 'restringir o conteúdo de cada artigo da lei a um único assunto ou princípio', c) 'expressar por meio dos parágrafos os aspectos complementares à norma enunciada no caput do artigo e as exceções à regra por este estabelecida' e d) 'promover as discriminações e enumerações por meio dos incisos, alíneas e itens'.

Isto posto, destacamos o fato que os parágrafos devem apresentar aspectos complementares ao caput do artigo e ou as exceções, o que será aplicado no estudo das normas.

### 1.2.3 Formação continuada

A formação continuada de professores tem sido entendida como um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade profissional, realizado após a formação inicial, com o objetivo de assegurar um ensino de melhor qualidade aos educandos.

A formação continuada é específica dos profissionais da educação, principalmente os professores, a qual ocorre ao longo da vida do ser humano-professor. Esta formação pode acontecer mediante diversas situações do cotidiano que viabilizem aprendizagens para o exercício profissional docente. Entretanto, é necessário salientar que, tratando-se de uma profissão caracterizada pelo trabalho acadêmico, a formação continuada precisa estar constituída por atividades devidamente organizadas para viabilizar a construção, socialização e confronto de conhecimentos, de tal forma que os professores como cidadãos e como docentes possam avançar continuamente em seu caminho de

desenvolvimento profissional.

Para concretizar, entendo a Formação Continuada como aquela desenvolvida, geralmente, mediante atividades de estudo e pesquisa planejadas e realizadas como parte do desenvolvimento profissional dos professores a partir das necessidades e conhecimentos derivados das suas experiências docentes.

### 1.3 Nova metodologia

Até outubro de 2013 vigorava a resolução 15 e a dita resolução determinava que o momento de se realizar as avaliações para a progressão/promoção era no momento de se fazer a progressão/promoção.

Com a lei 12.772/12 de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de magistério federal, estabeleceu determinou que para a progressão/promoção se deve levar em consideração a avaliação de desempenho do docente, conforme se lê abaixo:

Art. 14, § 4º "As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo".

Em 17 de setembro de 2013 o Governo Federal editou o Decreto nº 7.806 regulamentado os critérios e procedimentos para a progressão dos servidores da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784, cuja lei foi substituída pela Lei nº 12.772, porém, o Decreto nº 7.806 continua vigente no que não contrariar a Lei nº 12.772, pois a Lei nº 11.784 não foi revogada.

O Decreto nº 7.806, estabeleceu em seu art. 5º:

Art. 5º Ato do Ministério de Estado da Educação detalhará os critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho acadêmico dos servidores ....

Em 14 de janeiro de 2013 foi publicada no DOU a Portaria nº 18 de 10/jan/13, que estabelece critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho acadêmico; deste momento em diante, houve uma mudança de metodologia quanto à avaliação de desempenho do docente. Assim estabelece Portaria nº 18 do MEC, que estabeleceu no seu art. 3º, inciso I:

"a avaliação consiste no processo de **mensuração e acompanhamento**<sup>2</sup> do servidor no exercício do seu cargo".

Desta forma, a partir de 18 de janeiro de 2013 o processo de avaliação de desempenho do docente deverá ser de tal forma que seja mensurado, o que impõe o uso de critérios objetivos, e também terá que acompanhar o exercício, ou seja, deverá ser contínuo.

Em 1 de outubro de 2013 foi publicada a resolução 38 do IFES que trata dos critérios para a progressão/promoção, cumprindo assim o que estabelece o art. art. 6º, § 1º, do Decreto nº 7.806, bem como o art. 4º, inciso I, alínea b, da Portaria nº 18 de 10/jan/2013 do MEC.

A R38/13 estabeleceu, em consonância ao que estabeleceu o art. 3º, inciso I, da Portaria nº 18 do MEC, que o processo de avaliação é sistemático e contínuo, vejamos:

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Acadêmico é o procedimento em que o servidor é submetido para fins de progressão e promoção, e compreende o acompanhamento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do docente.

<sup>2</sup>A cor em vermelho é um destaque feito pelo autor

A partir da R32/13, efetivamente para o IFES, se estabeleceu uma mudança quanto ao método de avaliação, deixando de ser no momento em que o docente deva progredir mas passando a ser sistemático e contínuo, ou seja, a avaliação de desempenho do docente é realizada independentemente da progressão/promoção do docente.

### 1.3.1 Eficácia da norma

Neste tópico, se pretende abordar o momento a partir do qual a R38/13 passa a ter força. Para tanto, a própria resolução estabelece:

Art. 4º, § 11, "a aplicação da avaliação de desempenho sistemática e periódica de que trata este artigo passa a ser considerada após a publicação desta resolução".

Art. 4º, § 12, "Para a transição das normas de progressão funcional, o relatório de avaliação da Comissão de Avaliação de Desempenho, constante no Anexo VI, considerada, no período de cumprimento parcial de interstício anterior à data de publicação desta Resolução, os anexos da Resolução 15/2009".

### 1.3.2 O que deve ser entendido por publicação?

Todos os Poderes, entes federados e órgãos da Administração Pública direta e indireta brasileira submetem-se ao princípio constitucional da publicidade, resultante do princípio democrático, o qual determina sejam publicados seus atos administrativos. Os atos legislativos também se curvam a esse princípio, e as leis, para que produzam efeitos no mundo jurídico, devem ser publicadas.

Helly Lopes Meirelles<sup>3</sup>, destaca:

A publicidade como princípio de administração pública (CF, art. 37, caput), abrange toda atuação estatal, não só no aspecto de divulgação oficial de seus atos como, também, de propiciação de conhecimento da conduta interna de seus agentes. Essa publicidade atinge, assim, os atos concluídos e em formação, os processos em andamento, os pareceres dos órgãos técnicos e jurídicos, os despachos intermediários e finais, as atas de julgamentos de licitações e os contratos de quaisquer interessados, bem como os comprovantes de despesas e as prestações de contas submetidas aos órgãos competentes. Tudo isso é papel ou documento público que pode ser examinado na repartição por qualquer interessado, e dele pode obter certidão ou fotocópia autenticada para fins constitucionais.

Porém, temos que diferenciar publicidade de publicação, ou seja, tem a publicidade com a divulgação obrigatória e também tem a publicidade sem divulgação obrigatória. Assim, em alguns casos, o Poder Público não tem a obrigação de proceder à publicação ou comunicação de dados retidos em seus departamentos, outras vezes, o aperfeiçoamento do dado retido nos órgãos públicos depende de veiculação del aos interessados.

Para Geraldo Ataliba: "Publicar um ato é fazê-lo público. A publicação mais solene que há está em mandá-lo para o Diário Oficial. Entretanto, não seria possível, nem necessário, que todos os atos administrativos fossem publicados. Muitos embora sejam públicos, não vão para o DO. Entretanto, públicos que são, por definição, consideram-se publicados no instante que são praticados".

Para as resoluções emanadas do Conselho Superior, apesar de atos normativos, são de natureza interna, assim, por força do art. 7º do Decreto nº 4.520 de 2002:

Art. 7º Têm vedada a sua publicação no Diário Oficial da União: I - os atos de caráter interno

Desta forma, como as resoluções do Conselho Superior do IFES interferem diretamente na atividade docente, como exemplo temos a R38/13 que versa sobre a progressão/promoção docente, deve-se melhor definir o que vem a ser publicação das resoluções emanadas do Conselho Superior do IFES

<sup>3</sup>Direito Administrativo brasileiro, 2003, p. 93



pois da forma como se vem estabelecendo é meramente com a disponibilidade do texto via internet, que não apresenta segurança jurídica, pois é possível a sua modificação, além de não configurar o prazo a partir do qual a resolução passa a produzir efeito, ou seja, ter eficácia jurídica, pois a mera indicação na resolução de que "a partir da data de publicação", não garante quando foi a publicação apesar da resolução possuir uma data que a estabeleceu.

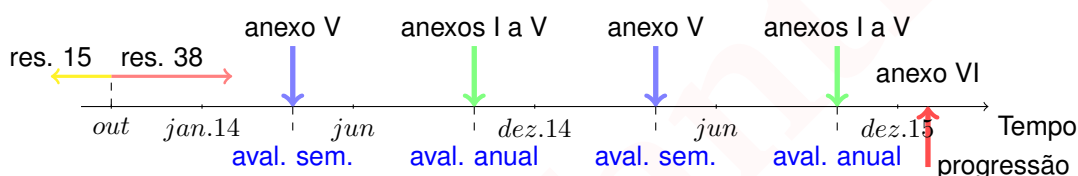
## Capítulo 2

# Avaliação de desempenho acadêmico

### 2.1 Introdução

Por força da Lei e corroborado pelo art. 4º da R38/13, a "Avaliação de Desempenho Acadêmico é o procedimento em que o servidor é submetido para fins de progressão e promoção, e compreende o acompanhamento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do docente".

Para uma simples visualização temos:



Onde se destacam as avaliações semestrais através do anexo V, as avaliações anuais através dos anexos I, II, III ou IV e o V, bem como a avaliação final através do anexo VI, sendo situações distintas as avaliações semestrais, anuais e para progressão/promoção.

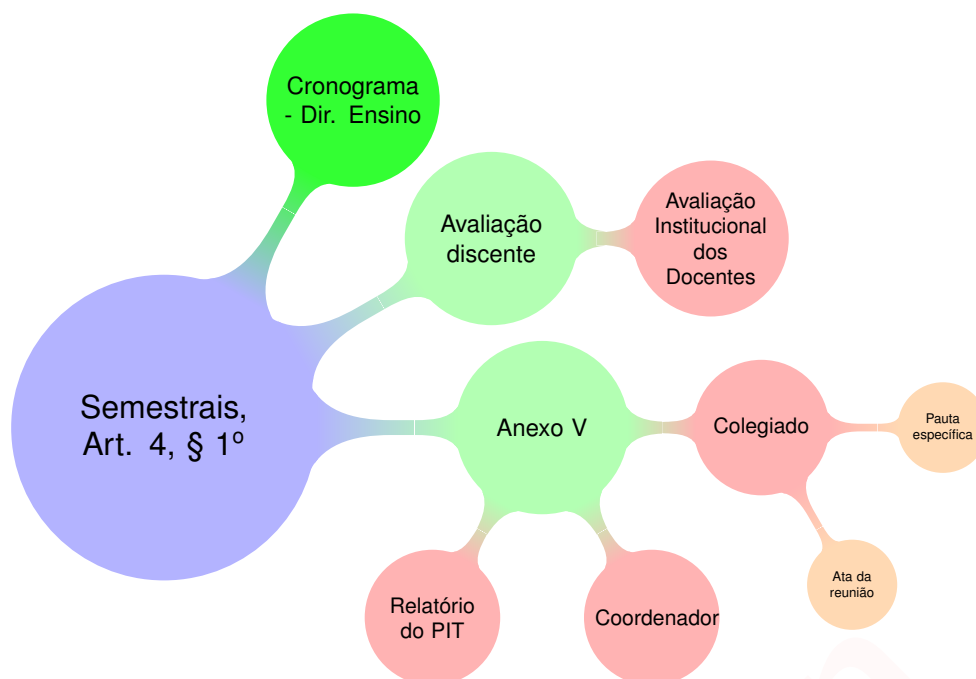
### 2.2 Quem compete realizar as avaliações semestrais?

Por força do §1º do art. 4º da R38/13, a "avaliação de desempenho dos docentes será realizada, independentemente de cumprimento de interstício, em períodos semestrais letivos, para o caso do anexo V e da avaliação discente (Avaliação Institucional)".

Desta forma, temos duas avaliações semestrais, a primeira, é a avaliação nos moldes do anexo V que trata da atividade de ensino, a segunda avaliação é a avaliação pelos discentes sobre os docentes cuja informação irá compor o eixo 1 dos anexos I e IV que são avaliações anuais.

O §2º do art. 4º da R38/13 prescreve que a "avaliação de que trata o caput será realizada pelo coordenador de curso, pelo núcleo pedagógico ou equivalente, pelos discentes e pela coordenadora/colegiado, em instrumentos separados, conforme anexos I, II, IV, V e VI e Avaliação Institucional, para o caso dos discentes".

De uma maneira geral podemos estruturar as duas avaliações semestrais da seguinte forma:



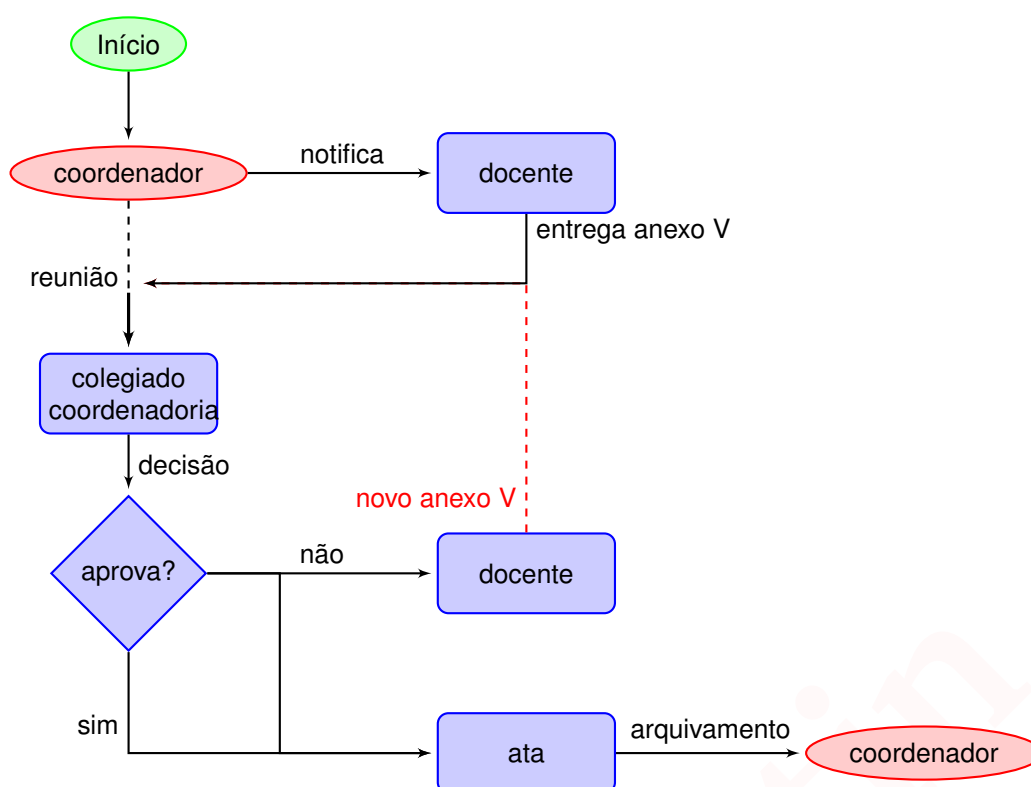
No mapa mental acima destaca-se que compete ao Diretor de Ensino de cada campus definir o momento em que se fará a avaliação semestral para o preenchimento do anexo V, que terá que ser aprovado em reunião de colegiado, com pauta específica, bem como se destaca que semestralmente deve-se realizar a avaliação institucional pelo setor pedagógico dos campi e que parte da avaliação institucional, no que diz respeito à avaliação dos discentes sobre os docentes, deverá ser usada, a posteriori, como informação a se inserida nos anexo I ou IV.

Visto que o §2º do art. 4º da R38/13 não é claro no que se refere a quem deve realizar o preenchimento dos anexos I ao VI, a priori, delegando várias atribuições a várias pessoas tais como ao coordenador de curso, ao núcleo pedagógico, aos discentes, à coordenadoria/colegiado, mas não definindo a quem compete realizar as específicas atribuições. Para tanto se busca esclarecer estes pontos no decorrer do presente estudo.

## 2.3 Procedimento para o anexo V

Não trataremos do procedimento para a outra avaliação semestral que é a avaliação discente, trataremos apenas da avaliação semestral na forma do anexo V da R38/13.

Almejando facilitar a compreensão se elaborou o seguinte fluxograma para o anexo V:



O fluxograma deve ser analisado a partir do termo 'início' e seguir as setas indicativas na sequência indicada, destacando-se a figura central como sendo a do coordenador de curso na condição de chefe imediato, que deve notificar o docente para que providencie o anexo V e o coordenador

Desta forma, para o anexo V, apesar do §2º do art. 4º da R38/13 mencionar vários entes, somente participaram o docente, o coordenador (chefe imediato) e a coordenadoria/colegiado. Já para os outros anexos outros entes poderão participar em outro momento do processo de avaliação.

### 2.3.1 Fundamentação normativa

Nome	Artigo	Texto
Avaliação periódica	art. 4º, §7º	A avaliação periódica, semestral, será realizada pelo colegiado/coordenadoria, ou setor correlato, e dar-se-á em reunião com pauta específica para apresentação individual de todos os docentes, dos Relatórios dos Planos de Trabalhos, Anexo V, e constará em ata a consecução e efetiva realização.
Avaliação de desempenho	art. 5º, §2º	"A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor.
Arquivamento	art. 4º, §9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

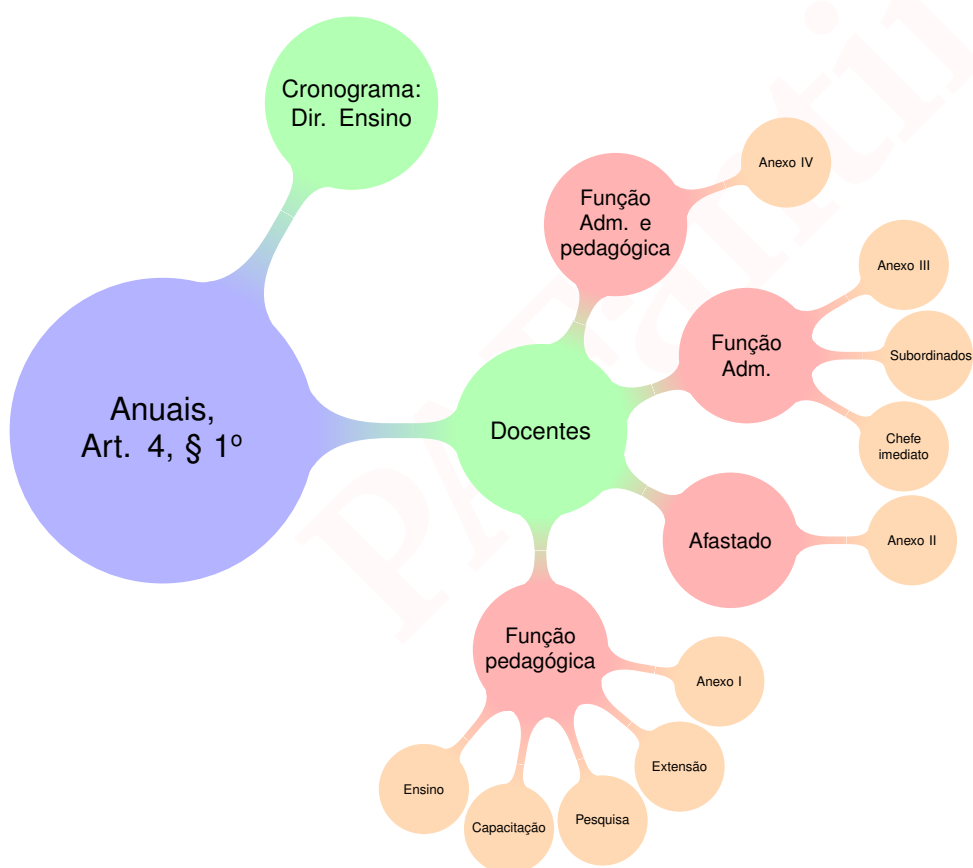
### 2.3.2 Finalidade do anexo V

A priori o anexo V não interfere na progressão uma vez que para progredir o docente terá que fazer no mínimo 60 pontos em dois eixos, ocorre que os anexos que possibilitam ao docente obter pontos são os anexos I, II, III e finalmente o anexo IV. Desta forma, o anexo V, por não ter atribuição de pontos, não influencia na pontuação final.

Porém, todos os pontos indicados nos anexos I ao IV deverão ser provados com a devida documentação, desta forma, para os anexos I e IV, que possui o eixo 2, destinado a atividade de ensino e apoio ao ensino, também necessitam de provas. Desta forma, como ficam as provas para o eixo 2 uma vez que as atividades descritas podem mudar a cada semestre?

Como forma de provar o que for alegado no preenchimento do eixo 2 para os anexos I e IV, lembrando que são avaliações anuais, e sabendo que o anexo V são avaliações semestrais e que constituem um relatório das atividades, dentre outras, de ensino e de apoio ao ensino, e tendo sido aprovados pelo colegiado/coordenadoria, com as respectivas atas, constituem prova das alegações apresentadas no preenchimento do anexo II, para o eixo 2, que trata das atribuições de ensino e apoio ao ensino.

## 2.4 Avaliações anuais:



As avaliações anuais serão estudadas mais detalhadamente nos capítulos seguintes para os anexos I, II, III, IV e V, e devido a complexidade do anexo VI o estudaremos nos dois capítulos finais.

## 2.5 Esclarecimentos

Para facilitar e evitar confusão, temos que identificar o conteúdo do termo ‘avaliação de desempenho’ que aparece na R38/13 em vários momentos porém com significados distintos, muito influenciados pelo contexto a que o termo está inserido, assim, o termo ‘avaliação de desempenho’ apresenta os seguintes significados:

**periódica:** o termo ‘avaliação de desempenho’ refere-se às avaliações que são feitas periodicamente na forma dos anexos I ao V da R38/13.

**final:** o termo ‘avaliação de desempenho’ refere-se à avaliação final, realizada pela comissão de avaliação, no ato de conclusão, na forma do anexo VI da R38/13.

**processo:** o termo ‘avaliação de desempenho’ refere-se a todo o processo cujo resultado é a avaliação final, abarcando a fase inicial com as avaliações periódicas e o seu arquivamento, indo além do relatório final, tratando até do procedimento na obtenção da progressão/promoção, além da aceleração do processo.

Para tanto, se destacou na tabela abaixo em que parte da R38/13 aparece o texto e o seu significado naquele contexto.

Avaliação de desempenho		
Periódica	Final	Processo
art. 2º, § 3º	art. 13	Preâmbulo
art. 4º	art. 18	art. 1º
art. 4º, § 1º		art. 1º, § 2º, II
art. 4º, § 2º		art. 1º, § 3º
art. 4º, § 11		art. 1º, § 4º
art. 5º		art. 2º, § 1º
art. 5º, § 2º		
art. 12		
art. 18		

## Capítulo 3

# Questões

Neste capítulo se faz uma abordagem mais técnica de questões que são relevantes na implementação da R38/13.

### 3.1 Regulamentação da atividade docente

#### 3.1.1 A Lei nº 11.784 não foi revogada

No ordenamento jurídico brasileiro, conforme dispõe o art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil, que tem aplicação geral, vigoram os seguintes preceitos quanto à revogação da norma jurídica?

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou específicas a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

...

Da leitura do preâmbulo da Lei nº 12.772, se observa que a dita Lei tratará 'sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008', desta forma, a própria Lei nº 12.772/13 estabeleceu que não veio revogar a Lei nº 11.784 mas tratar de assunto, de uma forma nova, ou seja, veio para modificar alguns artigos da Lei nº 11.784 e não a revogou expressamente.

Desta forma, a Lei nº 11.784 não foi revogada nem derogada, ou seja, continua vigente mas com as devidas modificações provocadas principalmente pela Lei nº 12.772.

Consequentemente, o Decreto nº 7.806 de 17 de setembro de 2012, que regula a Lei nº 11.784, no que não contrariar a Lei nº 12.772, continua com eficácia jurídica.

#### 3.1.2 Atividade docente para progressão/promoção

O Decreto nº 7.806, que regulamenta a Lei nº 11.784, no seu art. 6º, *caput*, estabelece que as Instituições Federais de Ensino, e no § 1º, os "Conselhos Superiores das IFE definirão as atividades diretamente relacionadas ao exercício do cargo de Magistério, considerados, entre outros fatores, a responsabilidade no cumprimento das atribuições do cargo, a qualidade do trabalho" e nos incisos outras atribuições.

O dito Decreto em seu art. 6º, ao atribuir ao Conselho Superior a competência para estabelecer os "procedimentos específicos para a avaliação de desempenho acadêmico", e complementando o *caput* através do § 1º, também compete a definição das "atividades diretamente relacionadas ao exercício do cargo de Magistério". Ou seja, o Conselho Superior estabelecerá, não podendo ser

delegada esta atribuição em tese, as situações em que se configurará a atividade desenvolvida pelo servidor docente como uma atividade do cargo.

O Decreto nº 7.806, no art. 6º, § 1º, e incisos, ao versar sobre as atividades que devem ser consideradas para a progressão/promoção elencou assim as atribuições que são atividades atribuídas ao exercício do cargo de Magistério, a saber:

- I - desempenho didático, avaliado com participação do corpo discente;
- II - orientação de estudantes de iniciação ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação;
- III - orientação de estudantes em projetos de extensão tecnológica;
- IV - produção tecnológica, científica, técnica, artística ou cultural;
- V - atividade de extensão à comunidade dos resultados da pesquisa, de cursos e de serviços;
- VI - cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, e créditos e títulos de pós-graduação stricto sensu;
- VII - participação em bancas de trabalhos de conclusão de curso, monografias, dissertações, teses e concurso público para o magistério; e
- VIII - exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento e assistência na própria IFE ou no Ministério da Educação.

Ao fazer uso do termo "atividades diretamente relacionadas ao exercício do cargo de Magistério", impõe que a atividade do docente, para ser considerada no processo de progressão, deve, necessariamente estar vinculada ao exercício do cargo de magistério.

Posicionamos o entendimento de que qualquer atividade para ser considerada como atividade relacionada ao exercício do cargo de magistério além das indicadas no § 1º do art. 6º do Decreto nº 7.806, é necessário que uma norma emanada pelo Conselho Superior do IFES determine que é atribuição do servidor docente.

### **3.1.3 Atividade com carga horária**

Necessariamente, qualquer atividade com carga horária que vá compor a carga horária total de 40hs deverá necessariamente ser considerada como atividade docente.

Isto posto, uma atividade que realizada por docente mas em cumprimento a um convênio em que o IFES se vinculou, com atribuição de carga horária ao docente, deverá necessariamente contribuir para a progressão/promoção.

Concluindo, as atividades fora do IFES não podem ser consideradas exceto se vinculadas ao IFES por convênios ou outras formas.

### **3.1.4 Atividades sem carga horária**

Como demais atividades sem a atribuição de carga horária podemos citar a elaboração de artigos, livros, participação em palestra, orientações de trabalhos acadêmicos, coordenação e participação em projetos externos ao IFES, realização de cursos.

A R38/13 atribui a várias atividades, externo ao IFES, até no estrangeiro, principalmente através dos anexos I ao IV, discriminados nos eixos, sendo que não há dúvidas de sua aplicabilidade pois uma resolução emanada do Conselho Superior assim estabeleceu.



## 3.2 Atividades do docente não inclusa no PIT

Temos que enfrentar uma questão, atividades que o docente faz e que não estão inclusas na sua carga horária de trabalho podem ser consideradas para efeito de progressão/promoção?

Conforme está a R38/13, atividades que não são consideradas na carga horária semanal do docente já contribuem para progressão/promoção, vejamos:

Item	Descrição	Anexos
2.2	orientação de alunos	I
2.3	Partic. em Projetos, Bancas, Comissões, Conselhos e equivalentes	I
3.1	Participação em cursos e aprovação em disciplinas	I
4.2	Produção bibliográfica	I
4.3	Produção técnica	I
5.1	Extensão	I
-	Entidade de classe	I e IV
5.1	Extensão	I

## 3.3 Educação à distância

Como considerar a educação à distância? sabendo que é efetivamente uma modalidade de ensino, podendo ocorrer para o nível médio e também superior? Como tratar a atividade de ensino, pesquisa e extensão na modalidade à distância?

O meio jurídico adequado para fazer com que a educação à distância contribua para a progressão/promoção é necessariamente através da R38/13, que, de plano, é omissa neste ponto.

## 3.4 PRONATEC

Como considerar a atividade docente no PRONATEC?

A resposta a esta indagação passa pela resposta se a atividade tem atribuição de carga horária.

Desta feita, se a atividade no PRONATEC não estiver vinculado ao exercício do cargo de magistério, não configura como atividade de ensino para efeito de progressão, devendo destacar que, sem um convênio institucional, a carga horária dedicada ao PRONATEC não é inclusa nas 40 horas semanais de atividade, além do fato de geralmente o servidor que atua junto ao PRONATEC receber bolsa para o desenvolvimento da atividade extra.

Para a atividade desenvolvida no PRONATEC ser considerada a R38/13 deverá especificar expressamente.

## 3.5 Orientação de mestrado fora do IFES

A resposta a esta indagação passa pela resposta se a atividade tem atribuição de carga horária.

## 3.6 Ministrar aula de pós-graduação fora do IFES

A resposta a esta indagação passa pela resposta se a atividade tem atribuição de carga horária.

### 3.6.1 Como tratar a atividade docente fora do Brasil?

Não se tem uma resposta.

## 3.7 É necessário o pedido de progressão?

A resposta a esta indagação deve ser analisada mais profundamente.

### 3.7.1 Legalidade do ato administrativo

Sob o enfoque do ato administrativo, a legitimidade normativa ocorre exatamente pela existência prévia de lei que o defina. Se não há ordem normativa precedente que construa a conduta devida pelo administrador, ainda que se trate de ato jurídico, não é considerado como ato de função estatal.

Sendo que o ato administrativo deverá ser vinculado a uma norma previamente existente, oriunda do poder legislativo, em menor grau, do poder regulatório ou do poder normativo.

Deve ficar claro que, para o Direito Administrativo, a diferença entre poder normativo e poder regulamentar está no fato de que o primeiro compreende a produção de normas em sentido estrito (materiais e autônomas), enquanto que o regulamento destina-se a estabelecer condutas abertas e ordenadoras da ação administrativa, de maneira a explicitar a aplicação e execução de leis destinadas à Administração Pública.<sup>(7)</sup>

O poder normativo surge de uma consequência da legalidade como um parâmetro da atuação administrativa. Assim, confere-se ao administrador uma capacidade de produzir normas que, não ofensivas à ordem jurídica, instruem e executam os atos de administração pública.

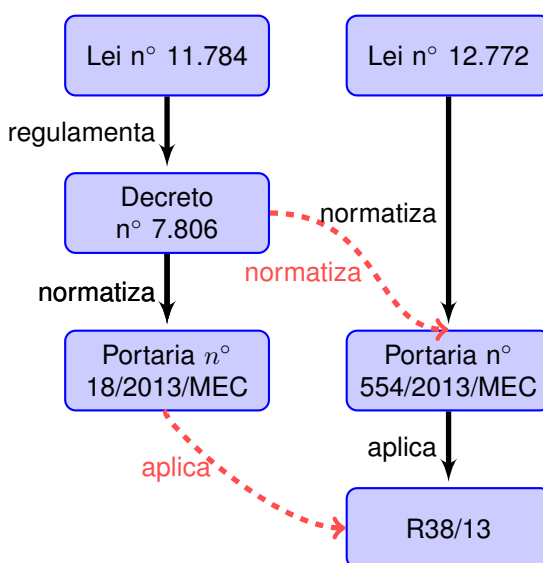
Por isso é que, ao discutir o princípio da legalidade em contraponto ao poder normativo, surge sempre a questão da primazia da lei.

O princípio da legalidade visa objetivar o poder mediante a submissão da Administração à lei. Nas palavras de Odete Medauar, “obedecer à Administração era obedecer à lei, não à vontade instável da autoridade”.

Desta forma, se pode estabelecer a seguinte estrutura para as normas.

O fluxograma apresentado está estruturado de forma que a norma de maior importância está sobre a norma de menor importância, desta forma, a Lei está no ponto mais alto, logo abaixo se tem o Decreto, porém, somente regulamenta a Lei nº 11.784, abaixo do Decreto a Portaria do MEC e abaixo a Resolução 38 do IFES.

Deve-se chamar a atenção para o fato de que a norma mais alta é a norma mais recente e é a que prevalece sobre a que se encontra a esquerda e abaixo. O Decreto regulamentador da Lei nº 11.784 estabeleceu que o MEC deveria estabelecer os parâmetros para a progressão, o que foi feito conforme a Portaria nº 18 do MEC. A Lei nº 12.772, não necessitando de regulamentação, determinou em seu art. 14, § 4º, que as ‘diretrizes gerais para o processo



de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo'. O MEC então baixou a portaria 554 de junho de 2013, o que provocou a publicação da R38/13 em outubro.

Como a Lei nº 11.784 não foi revogada, no que não contraria à Lei nº 12.772, já para as portarias do MEC, deve prevalecer a portaria 554, por ter sua legalidade vinculada à Lei nº 12.772 mas não inviabiliza o uso da Portaria nº 18 do MEC naquilo que não foi tratado pela Portaria nº 554 do MEC.

### 3.7.2 Pedido de progressão/promoção

Conforme a portaria nº 18, DE 10 DE JANEIRO DE 2013, do MEC, que estabelece "critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho acadêmico e para a verificação quanto ao cumprimento dos requisitos de titulação necessários para a progressão funcional por desempenho acadêmico e por titulação dos servidores da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico"<sup>1</sup>. Que assim prescreve:

Art. 4º A progressão funcional por desempenho acadêmico e por titulação ocorrerá:

§ 8º A progressão funcional para as Classes D IV e D V ocorrerá mediante requerimento do servidor apresentado com o respectivo título e, cumulativamente, com a avaliação de desempenho acadêmico, com efeitos financeiros a partir da data do cumprimento do interstício, atendidos os critérios desta Portaria e do Decreto no 7.806, de 2012.

Art. 6º Caberá à unidade de gestão de pessoas da Instituição Federal de Ensino acompanhar o cumprimento do interstício pelo servidor, observados os casos de afastamento de que tratam os incisos I, II e III do art. 5º desta Portaria, para fins de processamento do cumprimento do interstício.

É ordem, sendo condição para a concessão.

Assim, a priori, a Portaria nº 18 MEC de 2012, estabeleceu que é necessário o pedido de promoção pelo docente quando for da classe IV para a classe V, mas não foi taxativa nos demais casos.

A Lei nº 9.784/99, que trata do processo administrativo no âmbito do poder executivo federal, estabeleceu:

Art. 5º O processo administrativo pode iniciar-se de ofício ou a pedido de interessado.

Art. 6º O requerimento inicial do interessado, salvo casos em que for admitida solicitação oral, deve ser formulado por escrito e conter os seguintes dados:

- I - órgão ou autoridade administrativa a que se dirige;
- II - identificação do interessado ou de quem o represente;
- III - domicílio do requerente ou local para recebimento de comunicações;
- IV - formulação do pedido, com exposição dos fatos e de seus fundamentos;
- V - data e assinatura do requerente ou de seu representante.

Parágrafo único. É vedada à Administração a recusa imotivada de recebimento de documentos, devendo o servidor orientar o interessado quanto ao suprimento de eventuais falhas.

Desta forma, conclui-se que para o processo de progressão/promoção, que é um processo administrativo, por força do art. 6º da Lei nº 9.784, deve conter necessariamente o requerimento do interessado pois não está expresso a possibilidade do requerimento pela via oral, e o processo deverá cumprir determinados requisitos.

Quando se tratar mudança da classe D IV para a classe D V, por força da Lei nº 11.784, combinado com o Decreto nº 8.784 e pela Portaria nº 18 do MEC, é necessário o requerimento pelo interessado, não podem ser concedido a promoção de D IV para DV quando solicitado de ofício.

<sup>1</sup> Preâmbulo da Portaria nº 18, DE 10 DE JANEIRO DE 2013, do MEC

É necessário o requerimento do interessado para a progressão/promoção

### 3.8 O docente tem direito a dois pedidos de progressão concomitante?

Prescreve a Lei nº 11.784, em seu art. 120, § 1º, que a 'progressão de trata o caput deste artigo será feita após o cumprimento, pelo professor, do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no nível respectivo', o Decreto nº 7.806, no art. 2º, 1º, inciso I, regulamentando a dita Lei nº 11.784, estabeleceu como condição para a progressão o 'efetivo exercício no nível respectivo pelo prazo' de 24 meses.

São 24 meses por força da Lei nº 12.772/13

Prescreve a Lei nº 12.772, em seu art. 14, §§ 2º e 3º e incisos, que a progressão e ou promoção ocorrerá, quanto ao tempo, necessariamente o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício. A portaria 554 do MEC, de 2013, em seu art. 2º, §§ 1º e 2º corrobora o lapso temporal de 24 meses de efetivo exercício.

Desta forma, é forçosa a conclusão de que o docente deverá permanecer por um prazo mínimo de 24 meses, para poder pleitear a progressão para o nível seguinte, fundamentalmente pelo uso do termo 'efetivo exercício' nas normas supra citadas. Deve-se destacar que lapso temporal deverá ser calculado em dias e que um mês possui 30 dias para efeito legal.

Esta é a posição do autor: somente tem direito a progressão/promoção quando cumprido o efetivo exercício no nível.

Destaca-se que a opinião do autor não é a opinião que prevalece na CPPD e que o IFES tem atendido os dois pedidos simultaneamente, inclusive com efeito retroativo.

O autor esclarece que no ano de 2014, a CPPD julgou um processo em que um docente solicitou duas progressões de uma única vez, o autor foi o relator e opinou pela concessão de apenas uma progressão pois não atendia o requisito de cumprir efetivamente o exercício no nível para a segunda progressão, por exemplo hipotético, o docente estava no nível D301 desde 2010 e pediu para D302 e D303 em 2014, pois entendeu que efetivamente não cumpriu o período efetivamente no nível D302. A CPPD, em votação do colegiado, opinou pela progressão para D302 e que foi acatado pelo IFES.

### 3.9 Necessidade da avaliação de desempenho individual

Estabelece a Lei nº 12.772 de 2012, em seu art. 14, § 2º e incisos I e II, e o § 3º, que foram replicados na R38/13, em seu art. 1º, no § 2º, em que exigem para a progressão, 24 meses de efetivo exercício no nível e aprovação em avaliação de desempenho individual, para a promoção, 24 meses de efetivo exercício no último nível da classe antecedente e aprovação em avaliação de desempenho individual.

Desta forma, a avaliação de desempenho individual é necessária para a progressão/promoção não podendo ser suprimida.

Para corroborar a conclusão, se apresenta uma jurisprudência do TRF-1, sob o nº 2000.01.00.019552-5, versando sobre a Lei nº 7.596, que exigia avaliação de desempenho para a progressão, destacando a partes relevantes da ementa:

Ementa: SERVIDORES PÚBLICOS. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. PROGRESSÃO FUNCIONAL POR INTERSTÍCIO E AVALIAÇÃO. ... não resta autorizada a progressão

exclusivamente fundada no decurso de tempo. A referência constante dos §§ 1º e 2º, do art. 16, da Lei n. 7.596 /87, ao período de dois ou quatro anos para a ocorrência da progressão, seja entre níveis ou entre classes, prende-se à permanência ou não do docente ao mesmo nível ou mesma classe pelo período de dois anos. Assim, pode ocorrer a progressão em menor tempo se o docente atende ao interstício de dois anos no mesmo nível ou classe, ou em maior tempo de quatro anos se exerce atividade em órgão público. **Mas sempre sujeita-se à avaliação de desempenho acadêmico**<sup>2</sup>, assim expressamente exigida no caput do art. 16, a cujo referencial a interpretação dos incisos e parágrafos deve se orientar. 3. ...

É necessária a avaliação.

### 3.10 A partir da resolução 38 é necessário o anexo VI no processo de progressão?

A resolução 38/2013 estabelece que os anexos I ao V devem ser elaborados em data a ser definida pela Direção de Ensino dos Campi.

Art. 4º ...

§ 10. Para fins de progressão, no cumprimento do interstício do docente, a Comissão de Avaliação de Desempenho fará um relatório final, instruído com as avaliações anteriormente realizadas durante o interstício, bem como com os documentos comprobatórios, conforme Anexo VI.

§ 12. Para a transição das normas de progressão funcional, o relatório de avaliação da Comissão de Avaliação de Desempenho, constante no Anexo VI, considerará, no período de cumprimento parcial de interstício anterior à data de publicação desta Resolução, os anexos da Resolução 15/2009.

Por força da R38/13, é obrigatória a presença do anexo VI na avaliação da progressão do docente, mesmo que esteja com valores zeros, ou porquê os pontos são nulos ou porquê não houve avaliação

### 3.11 Docente em atividade mas com afastamento da sala de aula

Como tratar a progressão do docente no caso em que o docente esteja afastado da atividade de sala de aula por questões médicas?

O que diferencia da questão anterior é o fato de que no presente caso o docente está impedido de exercer a atividade em sala de aula por questões médicas, porém, está liberado para realizar outras atividades, por exemplo, no caso em que o docente apresenta problemas nas cordas vocais.

A solução para esta questão é o fato de que a atividade do docente não se resume à atividade exclusivamente em sala de aula mas de outras atividades como pesquisa, extensão e funções administrativas.

Como o processo de avaliação do docente contempla várias atividades, mesmo que o docente esteja impedido de exercer a atividade em sala de aula, ainda assim, poderá e deverá ser avaliado quanto as atividades de pesquisa, extensão e ou administrativa, destacando o fato de que 60 pontos é o mínimo necessário para a progressão mas as três atividades contemplam 300 pontos, sendo 100 pontos para cada.

<sup>2</sup>Grifo do autor.

Desta forma, o docente afastado da atividade em sala de aula poderá e deverá lograr pontos em outras atividades das quais não está impedido de atuar, sendo avaliado normalmente conforme as modalidades dos anexos.

## 3.12 Tempo para a progressão

A questão a se definir é a forma para se contar o prazo para a progressão.

### 3.12.1 Lei n° 11.784

Primeiramente, temos a Lei n° 11.784 de 2008 que definiu em o prazo para a progressão e a forma de se contar o prazo, a saber:

Prazo e forma

Art. 120. ...

§ 1º A progressão de que trata o caput deste artigo será feita após o cumprimento, pelo professor, do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no nível respectivo.

§ 2º O interstício para a progressão funcional a que se refere o § 1º deste artigo será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à progressão, será aproveitado o tempo computado da última progressão até a data em que tiver sido feito o enquadramento na Carreira de que trata o caput deste artigo.

### 3.12.2 Decreto n° 7.806

Posterior à Lei n° 11.784 de 2008 foi publicado o Decreto regulamentador n° 7.806, de 17 de setembro de 2012, que estabeleceu no art. 3º e incisos:

Forma

O interstício para a progressão funcional a que se referem os §§ 1º e 2º do art. 2º será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso, em caso de afastamento sem remuneração do servidor, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Parágrafo único. A publicação deste Decreto não interrompe a contagem do interstício desde a última progressão.

### 3.12.3 Portaria n° 18 do MEC

Posterior, por determinação do Decreto n° 7.806, de 17 de setembro de 2012, o MEC emitiu a Portaria n° 18 de janeiro de 2013, que confirmou em seu art. 4º o prazo de 18 meses mas condicionou o respeito ao Decreto n° 7.806, a saber:

Prazo

Art. 4º A progressão funcional por desempenho acadêmico e por titulação ocorrerá:

I - de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe, atendidos cumulativamente:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no nível respectivo; e

b) avaliação de desempenho acadêmico, conforme o disposto nesta Portaria e em ato do Conselho Superior da Instituição Federal de Ensino.

II - do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe imediatamente subsequente, observados os critérios estabelecidos do Anexo do Decreto no 7.806, de 2012, e atendidos cumulativamente:

### 3.12.4 Lei nº 12.772

Em 28 de dezembro de 2012 é publicada a Lei nº 12.772 que modificou o prazo para progressão/promoção, através do art. 14, passando a ser de 24 meses, a saber:

Prazo

Art. 14. ... § 2º A progressão na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

I - o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e

II - aprovação em avaliação de desempenho individual.

§ 3º A promoção ocorrerá observados o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada Classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, as seguintes condições:

I - para a Classe D II: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

II - para a Classe D III: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

III - para a Classe D IV: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

IV - para a Classe Titular:

...

### 3.12.5 Conclusão

Desta forma, ao se considerar que a Lei nº 11.784/08 não foi revogada expressamente, tendo apenas perdido eficácia naquilo que a Lei nº 12.772/12, que é posterior, versar de modo diverso. Assim, a Lei nº 11.784 estabeleceu o prazo de 18 meses para a progressão/promoção, porém a Lei nº 12.772 estabeleceu novo prazo, passando a ser de 24 meses.

Já para a forma de contagem do prazo, como a Lei nº 11.784 estabeleceu como forma de contagem como sendo em dias, confirmado pelo Decreto nº 7.804, e como a Lei nº 11.784, quanto a este item, não foi modificada, e como a Lei nº 12.772 não tratou do tema, ou seja, a Lei nº 12.772 nada definiu quanto à forma de contagem do prazo, por uma questão de lógica, é forçosa a conclusão que a contagem do tempo terá que ser em dias por determinação do art. 120, § 2º, inciso I, até que venha a Lei nº 11.784 ser revogada ou derogada.

## 3.13 Efeito financeiro da progressão

A questão neste ponto é se o efeito financeiro oriundo da progressão retroage à data do pedido de progressão, ou se retroage à data do dia seguinte após ter cumprido o lapso temporal de efetivo exercício no nível, ou ainda, não retroage e passa a contar da data de publicação.

Esta questão será tratada futuramente quando a revisão do presente trabalho.

Apenas se apresentará algumas decisões judiciais que podem trazer uma luz ao tema.

### 3.13.1 Jurisprudência

TRF-1 - APELAÇÃO CÍVEL AC 1724 Data de publicação: 18/07/2012

Ementa: ADMINISTRATIVO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. PROGRESSÃO FUNCIONAL. TÍTULO DE DOUTORADO. DECRETO Nº 94.664 /87. EFEITOS FINANCEIROS. IRRETROATIVIDADE. 1. O Decreto nº 94.664 /87, que aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596 /87, dispõe em seu artigo 16 acerca da progressão nas carreiras do Magistério, mas restou silente no que toca à vigência dos efeitos financeiros. 2. A partir do Parecer de 01/08/99 da Procuradoria Jurídica da Universidade Federal da Bahia (fls. 42/43), as dúvidas existentes acerca do marco inicial de concessão da progressão funcional foram dissipadas,



na esteira da orientação precedente firmada no Parecer da Secretaria de Administração Federal nº 217 /89 (fl. 44), no sentido de que "não há que se falar em retroatividade de efeitos financeiros"<sup>3</sup>. Os servidores que obtiveram titulação que possibilita a progressão, farão jus aos respectivos benefícios a partir da publicação do ato que a conceda", pois, "no silêncio, entende-se que seus efeitos são ex nunc". 3. A Comissão Permanente de Pessoal Docente da Universidade Federal da Bahia reconheceu o direito do Professor à percepção do incentivo de mestre, previsto no § 3º, alínea 5 do artigo 31 do Anexo ao Decreto 94.664 /87, desde 19/10/00, data de reunião da Comissão, respeitando, dessa forma, a irretroatividade dos efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional. 4. No caso, não houve violação do direito do autor a ser reparado pelo Poder Judiciário. 5. Apelação desprovida.

---

<sup>3</sup>Grifo do autor



## Capítulo 4

# Aceleração da promoção

### 4.1 Requisitos

A regra estabelecida pela Lei nº 12.772 é de que para progressão/promoção há que cumprir dois requisitos, o primeiro: está em efetivo exercício no nível por dois anos, o segundo: ser aprovado em processo de avaliação.

Ocorre que a dita Lei nº 12.772/12, que estabeleceu cinco classes, a saber: I, II, III, IV e V, previu em seu art. 15, *caput*, que os "docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação concorrerão a processo de aceleração da promoção", e no inciso II, estabeleceu que a promoção ocorrerá "de qualquer nível das Classes D I e D II para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor".

Desta forma, por força do inciso II, do art. 15 da Lei nº 12.772/12, pela apresentação do título de mestre ou de doutor, o docente terá direito a concorrer ao processo de aceleração da promoção. Assim, como entender o termo "concorrer ao processo de aceleração da promoção?", ou seja, basta o título de mestre ou doutor para o docente ter a sua promoção independentemente do prazo, por outro entendimento, o processo de promoção é acelerado, ou seja, não se espera o término do prazo de dois anos mas se fará no momento da entrega do título, porém, passando por todo o procedimento que inclui a verificação se o docente possui pontos para se promovido.

Entende o autor que para ocorrer a aceleração da promoção os dois requisitos são necessários, a obtenção do título e a aprovação no processo de avaliação.

Esta não é a posição do colegiado da CPPD nem é a posição que o IFES/Reitoria vem acatando, para eles basta, unicamente, a obtenção do título.

Para uma melhor compreensão recomendo ao leitor que estude o próximo tópico com atenção para que faça um juízo de valor.

#### 4.1.1 Apenas o título

Vejamos o seguinte lapso temporal.

A partir de 01 de outubro de 2013 passou a ter eficácia a R38/13, cuja norma antecessora é o Decreto nº 554 do MEC de julho de 2013, que tratou do que determinou a Lei nº 12.772 que produziu eficácia a partir de 01 de março de 2013.

Portanto, antes de 01 de outubro de 2013, pode-se especular que ainda estava vigente a legislação anterior pois o R38/13 não delimitava a implementação do que ficou estabelecido no Decreto nº 554 do MEC e n Lei nº 12.772, assim, para que o servidor não ficasse prejudicado, em tese, se aplicaria a legislação anterior.

Ocorre que a legislação anterior, através da Lei nº 11.784 de 2008, por carência de regulamentação, se aplicava a Lei nº 11.344 de 2006, que estabelecia apenas a necessidade de título para a aceleração da promoção.

O Conselho Superior do IFES, em julho de 2012, anterior à publicação da Lei nº 12.772, editou a Resolução 35 de 2012 que estabeleceu o procedimento para a concessão da aceleração da promoção tendo como requisito apenas a titulação, que era a exigência há época da edição da resolução.

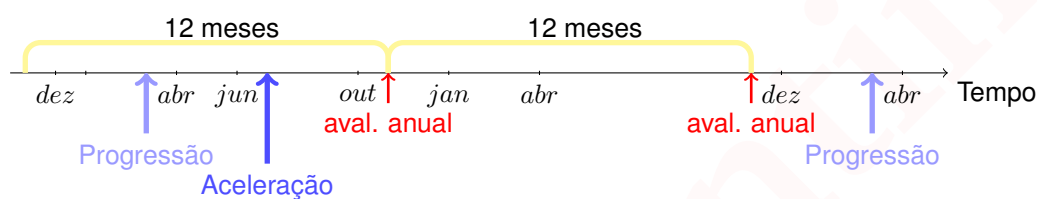
Este é o entendimento que predomina no conselho da CPPD e do IFES/Reitoria, ou seja, basta a apresentação do título para lhe ser garantido a aceleração da promoção.

Para o colegiado da CPPD e do IFES/Reitoria basta a apresentação do título para fazer jus à aceleração da promoção.

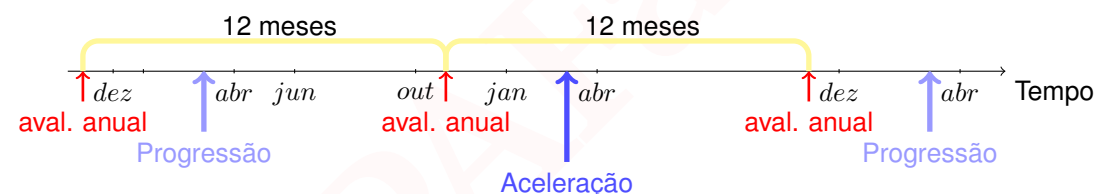
### 4.1.2 Título + avaliação

Para tentar responder a esta dúvida, se fez uma representação gráfica:

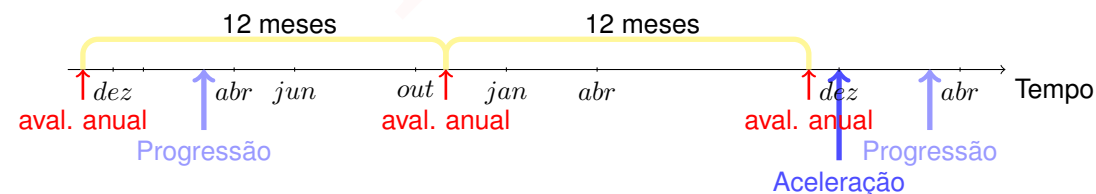
#### Sem avaliações



#### Uma avaliação



#### Duas avaliações



### 4.1.3 Legislação

Lei 11.374

Art. 13. A progressão na Carreira do Magistério de 1o e 2o Graus ocorrerá, exclusivamente, por titulação e desempenho acadêmico, nos termos de portaria expedida pelo Ministro de Estado da Educação:

I - de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma Classe; ou

II - de uma para outra Classe.

§ 1º A progressão de que trata o inciso I será feita após o cumprimento, pelo docente, do interstício de dois anos no respectivo nível, mediante avaliação de desempenho, ou interstício de quatro anos de atividade em órgão público.

§ 2º A progressão prevista no inciso II far-se-á, independentemente do interstício, por titulação ou mediante avaliação de desempenho acadêmico do docente que não obtiver a titulação necessária, mas que esteja, no mínimo, há dois anos no nível 4 da respectiva Classe ou com interstício de quatro anos de atividade em órgão público, exceto para a Classe Especial.

#### Lei 12.772

Art. 1º Esta Resolução estabelece as diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção dos servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Espírito Santo – Ifes.

§1º Para fins do disposto no caput, progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma da Lei.

§2º A progressão na carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico observará, cumulativamente:

I- o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível;

II- a aprovação em avaliação de desempenho individual, conforme instruções desta Resolução.

§3º A promoção observará o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada Classe antecedente àquela à qual se dará a promoção e cumulativamente:

I- para Classe D II: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

II- para Classe D III: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

III- para Classe D IV: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho.

Art. 15. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação concorrerão a processo de aceleração da promoção:

I - de qualquer nível da Classe D I para o nível 1 da classe D II, pela apresentação de título de especialista; e

II - de qualquer nível das Classes D I e D II para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

Parágrafo único. Aos servidores ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico em 1º de março de 2013 ou na data de publicação desta Lei, se posterior, é permitida a aceleração da promoção de que trata este artigo ainda que se encontrem em estágio probatório no cargo.

#### 4.1.4 Conclusão

Entendo que para a aceleração da promoção se deve considerar as avaliações, ou seja, não basta o título mas ser aprovado em processo de avaliação. Este não é o entendimento da CPPD e do IFES/Reitoria, que entendem que basta o título.

Manifesto o interesse em continuar estudando e numa próxima versão se espera almejar completar as informações referente à aceleração da promoção.

## 4.2 Pode haver promoção com título estrangeiro?

A Lei nº 12.772 assim prescreveu:

Art. 1º

§5º Os cursos de mestrado e doutorado, para os fins previstos neste artigo, serão con-

siderados somente se credenciados pelo Conselho Nacional de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

O MEC, através da portaria nº 18 de 2013 assim estabeleceu:

Art. 7º, § 7º, os cursos de graduação e de pós-graduação *latu-sensu* e *strictu sensu* serão considerados somente se reconhecidos pelo Ministério da Educação e, quando realizados no exterior, convalidados por Instituição Federal de Ensino Superior que possua curso correlato reconhecido e avaliado na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior ou em área afim.

#### 4.2.1 Jurisprudência

Buscando referência em outras decisões, se apresenta algumas jurisprudência:

TRF-1, MG 0001484-21.2006.4.01.3801, Ementa: TITULAÇÃO DE MESTRE. DECLARAÇÃO EXPEDIDA PELA UNIVERSIDADE PROMOTORA DO CURSO. EXIGÊNCIA DE DIPLOMA PELA BANCA EXAMINADORA. VALIDADE DO DOCUMENTO APRESENTADO. CONTAGEM DOS PONTOS EM FAVOR DA IMPETRANTE. SENTENÇA CONFIRMADA. APELAÇÃO DESPROVIDA. 1. Já foi decidido por esta Sexta Turma, no AG n. 2006.01.00.035942- 6/MG, impugnando decisão liminar proferida nestes autos, que: **"Não constitui óbice à contagem dos pontos pertinentes à titulação de mestre a não-apresentação do diploma respectivo"**<sup>1</sup>, cuja falta é suprida por declaração expedida pelo estabelecimento de ensino superior, comprobatória da conclusão do curso de mestrado, sendo, ademais, a teor de remansosa jurisprudência, ilegal a exigência da comprovação da formação acadêmica no ato de inscrição do concurso, especialmente para fins de reconhecimento de pontos ligados a título de pós-graduação.<sup>2</sup> 2. Sentença confirmada. 3. Apelações e remessa oficial desprovidas. Veja também: AMS 2004.34.00.008355-7, TRF1

TRF-1 -AG 35942 MG 2006.01.00.035942-6, Ementa: TITULAÇÃO DE MESTRE. DIPLOMA. CONTAGEM DE PONTOS. EXIGÊNCIA DO DIPLOMA. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE CONCLUSÃO DE CURSO. VALIDADE. 1. **Não constitui óbice à contagem dos pontos pertinentes à titulação de mestre a não-apresentação do diploma respectivo, cuja falta é suprida por declaração expedida pelo estabelecimento de ensino superior, comprobatória da conclusão do curso de mestrado**<sup>2</sup>, sendo, ademais, a teor de remansosa jurisprudência, ilegal a exigência da comprovação da formação acadêmica no ato de inscrição do concurso, especialmente para fins de reconhecimento de pontos ligados a título de pós-graduação. 2. Agravo desprovido. Decisão que suspendeu os atos de nomeação e posse de candidata classificada em segundo lugar que se mantém.

TRF-2, AC 410168 RJ 2005.51.01.001548-2, Ementa: PORTADOR DE TÍTULO DE MESTRE EM TECNOLOGIA - GRATIFICAÇÃO DE MESTRADO - LEI 8691 /93- ART. 21 ? ADICIONAL DE 35%. POSSIBILIDADE. SENTENÇA CONFIRMADA. · Proposta ação ordinária objetivando o pagamento do adicional de 35%(trinta e cinco por cento) referente à gratificação de mestrado, a partir da conclusão do curso, bem como as parcelas vincendas. · Comprovando o Autor que possuía o curso de Mestrado, preencheu os requisitos legais necessários à obtenção do percentual pretendido. · **A Comissão de Energia Nuclea(CNEN), ao exigir que a comprovação de titulação de Mestrado do apelado fosse feita somente com a apresentação do diploma devidamente registrado e expedido pela instituição competente não se afigura razoável, uma vez que o autor não poderia sofrer prejuízos pela demora na finalização dos trâmites da expedição de diploma, sendo, portanto, possível a apresentação do Certificado expedido pela CEFET, emitido no dia 05 de abril de 2004, em que consta a defesa da tese, com a sua devida aprovação**<sup>3</sup>, vez que o diploma do autor só pôde ser retirado aos 22 de setembro de 2005.

<sup>1</sup>Grifo do autor

<sup>2</sup>Grifo do autor

<sup>3</sup>Grifo do autor

## 4.3 Efeito financeiro da aceleração da promoção

A questão a ser resolvida é o momento inicial a ser considerado no caso de aceleração da promoção, ou seja, ao se admitir que um processo foi iniciado

### 4.3.1 Jurisprudência

TRF-1 - APELAÇÃO CÍVEL AC 1724 Data de publicação: 18/07/2012

Ementa: ADMINISTRATIVO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. PROGRESSÃO FUNCIONAL. TÍTULO DE DOUTORADO. DECRETO Nº 94.664 /87. EFEITOS FINANCEIROS. IRRETROATIVIDADE. 1. O Decreto nº 94.664 /87, que aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596 /87, dispõe em seu artigo 16 acerca da progressão nas carreiras do Magistério, mas restou silente no que toca à vigência dos efeitos financeiros. 2. A partir do Parecer de 01/08/99 da Procuradoria Jurídica da Universidade Federal da Bahia (fls. 42/43), as dúvidas existentes acerca do marco inicial de concessão da progressão funcional foram dissipadas, na esteira da orientação precedente firmada no Parecer da Secretaria de Administração Federal nº 217 /89 (fl. 44), no sentido de que "não há que se falar em retroatividade de efeitos financeiros. **Os servidores que obtiveram titulação que possibilita a progressão, farão jus aos respectivos benefícios a partir da publicação do ato que a conceda**<sup>4</sup>", pois, "no silêncio, entende-se que seus efeitos são ex nunc". 3. A Comissão Permanente de Pessoal Docente da Universidade Federal da Bahia reconheceu o direito do Professor à percepção do incentivo de mestre, previsto no § 3º, alínea 5 do artigo 31 do Anexo ao Decreto 94.664 /87, desde 19/10/00, data de reunião da Comissão, respeitando, dessa forma, a irretroatividade dos efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional. 4. No caso, não houve violação do direito do autor a ser reparado pelo Poder Judiciário. 5. Apelação desprovida.

---

<sup>4</sup>Grifo do autor

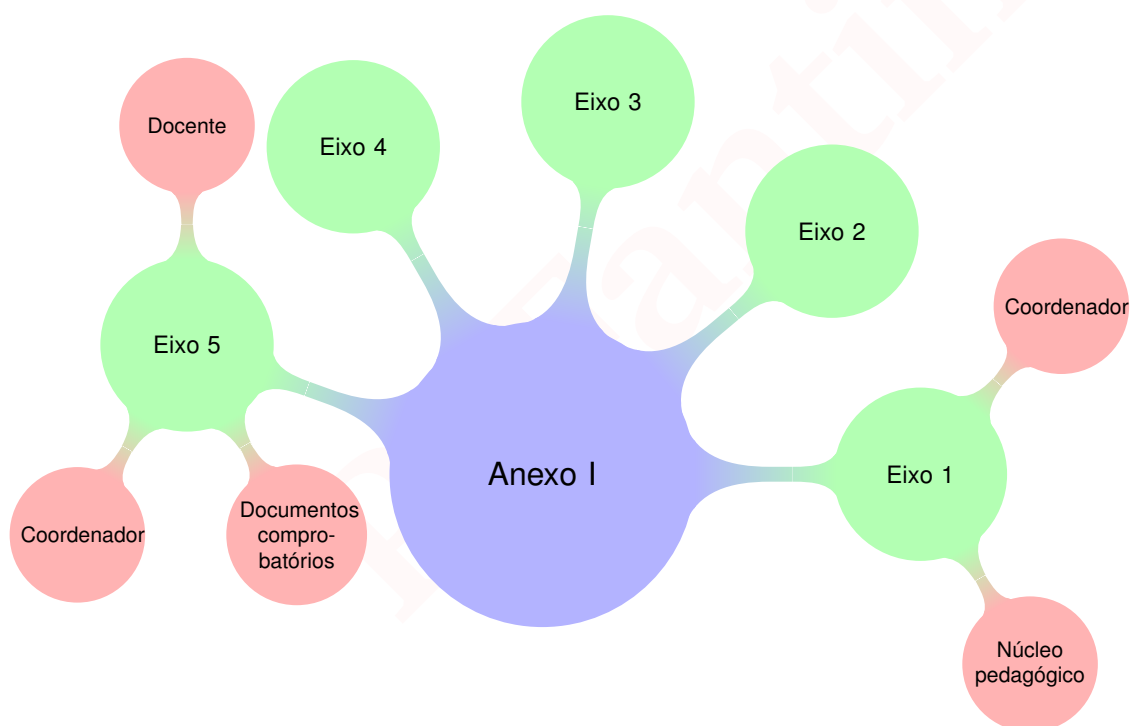
## Capítulo 5

# Anexos I - ensino

### 5.1 Introdução

Neste capítulo se pretende detalhar a aplicação do anexo I que versa sobre a atividade docente exclusivamente na função de ensino.

### 5.2 Estrutura anexo I



### 5.3 Questões

Penso que a resposta às questões formuladas deverão ser estruturadas seguindo uma ordem, neste caso, pela norma legal de menor força, que, em tese seria a R38/13, caso haja uma lacuna, creio que a CPPD poderá editar orientações técnicas para o preenchimento dos anexos.

#### 5.3.1 Quem deve preencher?

A R38/13, prescreve:

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Acadêmico ...

§2º A avaliação de que trata o caput será realizada pelo coordenador de curso, pelo núcleo pedagógico ou equivalente, pelos discentes e pela coordenadoria/colegiado, em instrumentos separados, conforme anexos I, II, IV, V e VI e Avaliação Institucional, para o caso dos discentes, bem como pelo chefe imediato e colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função administrativa, conforme anexo III.

Art. 5º Para avaliação de desempenho dos docentes ...

§ 2º A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor.

Desta forma, a avaliação do anexo I deverá ser realizada pelo coordenador de curso em função do que é exigido pelo referido anexo, ou seja, penso que ao coordenador de curso compete a coordenação dos atos necessários para o preenchimento do anexo I.

O coordenador de curso, fazendo uso de seu poder como chefe imediato, poderá solicitar ao docente que encaminhe ao coordenador de curso o anexo I, preenchido quanto aos eixos 2 (ensino), 3 (capacitação), 4 (pesquisa) e 5 (extensão), bem como a entrega de fotocópia dos documentos comprobatórios dos fatos alegados no anexo I.

### 5.3.2 Quando entregar?

A R38/13, prescreve:

Art. 4º ...

§ 1º A avaliação de desempenho dos docentes será realizada, independentemente de cumprimento de interstício, em períodos semestrais letivos, para o caso do anexo V e da avaliação discente (Avaliação Institucional), e em períodos anuais, para os demais Anexos, conforme cronograma publicado pela Diretoria de Ensino do Campus.

...

Desta forma, a Diretoria de Ensino de cada campus, deverá publicar um calendário indicando quando se fará as avaliações semestrais e anuais, independentemente do calendário escolar, ou seja, as datas para as avaliações não estão vinculadas ao término ou início do período letivo, o que importa é que, para um ano qualquer, hajam duas avaliações semestrais e uma avaliação anual.

Penso que a Diretoria de Ensino, ao fixar as datas para a avaliação de desempenho acadêmico, defina uma data limite para a entrega dos documentos comprobatórios ao responsável pela coordenação da avaliação, no caso, o coordenador do docente submetido à avaliação.

É razoável que a data a ser definida para a avaliação de desempenho acadêmico deva ser posterior ao da avaliação institucional, pois dados da avaliação institucional serão utilizados nos anexos I e IV, para o eixo 1, que trata da avaliação pelos discentes dos docentes.

Para a coerência do que foi apresentado, proponho:

Data	Objeto	Competência
1º sem. out	Avaliação Institucional	Núcleo pedagógico
2º sem. out	Resultado da avaliação	Núcleo pedagógico
2º sem. out	Apresentação do anexo e documentos	Docente

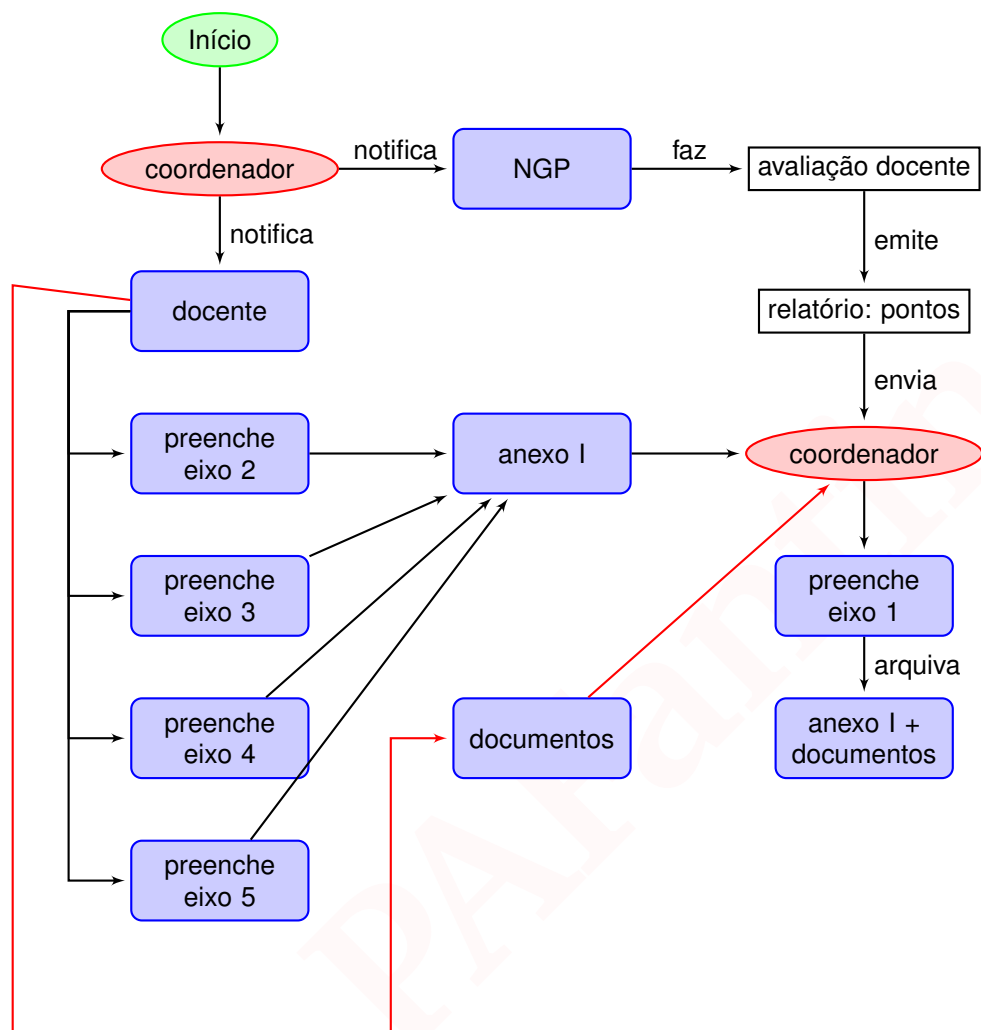
### 5.3.3 Cabe recurso?

Pela Lei, de qualquer decisão administrativa caberá recurso, logo, a possibilidade do recurso deve existir e necessariamente outra instância deverá analisar.

Porém, nesta fase não se tem uma decisão, pois o próprio interessado (docente) preenche o eixo 2 até ao eixo 5 do anexo I e o coordenador complementa com a informação da avaliação discente organizada pelo NGP.

No máximo poderá questionar a pontuação advinda do NGP.

### 5.3.4 Procedimento





### 5.3.5 Fundamentação normativa

Nome	Artigo	Texto
Provas	art. 2º, §3º	"Todos os indicadores para fins de avaliação deverão ser devidamente comprovados por meio de certificados, declarações, portarias, relatórios, planilhas, atas, entre outros que comprovem a situação, os quais devem ser numerados e rubricados pelo docente".
Provas	art. 4º, §1º	"Deverão constar dos processos de avaliação de desempenho os instrumentos de avaliação, devidamente comprovados, constantes em anexo a esta Resolução".
Provas	art. 4º, §3º	"Todos os indicadores para fins de avaliação deverão ser devidamente comprovados por meio de certificados, declarações, portarias, relatórios, planilhas, atas, entre outros que comprovem a situação, os quais devem ser numerados e rubricados pelo docente".
Avaliação	art. 4º, § 2º	"A avaliação de que trata o caput será realizada pelo coordenador de curso, pelo núcleo pedagógico ou equivalente, pelos discentes e pela coordenadoria/colegiado, em instrumentos separados, conforme anexos I, Idots".
Avaliação	art. 5º, § 2º	"A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor".
Arquivamento	art. 4º, § 9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação . . .

### 5.3.6 Proposta de procedimento visando a segurança

1. Coordenador: Organiza pasta com a identificação do docente.
2. Coordenador: Notifica docente para o preenchimento dos eixos do anexo I, exceto o eixo 1, com a indicação da data limite para entrega do arquivo editável do anexo I e dos documentos comprobatórios, então, arquiva na pasta do docente a notificação.
3. Docente: Até a data definida pela Diretoria de Ensino o docente encaminha o anexo I em arquivo editável disponibilizado ao coordenador, bem como a entrega dos documentos comprobatórios do que foi alegado no preenchimento do anexo I, em ordem, por eixo temático e por ordem de preenchimento dos dados, com as folhas numeradas.
4. Coordenador: Emite comprovante de recebimento do anexo I e dos documentos indicando a quantidade de documentos entregue.
5. Coordenador: Requererá as informações, necessárias ao preenchimento do eixo 1, ao núcleo pedagógico sobre a valoração da avaliação dos docentes pelos discentes.
6. Coordenador: Incluirá os dados do eixo 1 no anexo I e irá imprimir o anexo I, rubricando as folhas do anexo I e dos documentos comprobatórios.
7. Coordenador: Arquivará os dados do docente na pasta do docente para um futuro uso da comissão.

## 5.4 Indagações sobre o anexo I

### 5.4.1 A avaliação discente pode ser excluída?

Lembramos que o Decreto nº 7.806 regulamentou a Lei nº 11.784 e assim estabeleceu quanto à avaliação discente:

Art. 6º, § 1º, Os Conselhos Superiores das IFES definirão as atividades diretamente relacionadas ao exercício do cargo de Magistério ...

I - desempenho didático, avaliado com participação do corpo discente;

Desta forma, por força do Decreto nº 7.806 é obrigatória avaliação discente do desempenho didático do docente.

### 5.4.2 Atividades do docente não inclusa no PIT

Temos que enfrentar uma questão, como se deve tratar as atividades que o docente faz e que não estão inclusas na sua carga horária de trabalho? podem ser consideradas para efeito de progressão/promoção?

Observe-mos o que estabelece a R38/13 para as atividades que não são consideradas na carga horária semanal do docente mas contribuem para progressão/promoção, sejam:

Ítem	Descrição	Anexos
2.2	orientação de alunos	I
2.3	Part. em Proj., Bancas, Comissões, Conselhos e equivalentes	I
3.1	Participação em cursos e aprovação em disciplinas	I
4.2	Produção bibliográfica	I
4.3	Produção técnica	I
5.1	Extensão	I
?	Entidade de classe	I

### 5.4.3 Educação à distância

Como considerar a educação à distância pois é efetivamente uma modalidade de ensino, podendo ocorrer no nível médio, na graduação e na pós-graduação.

A R38/13 aborda superficialmente a educação a distância, vejamos:

Art. 6º As atividades de Ensino consistem nas ações dos docentes diretamente vinculadas aos cursos e programas regulares de todos os níveis e modalidades de ensino, compreendendo:

I - ...

II - aulas na modalidade EAD;

III - ...

A questão é determinar a contribuição de cada atividade desenvolvida, ou seja, a quantidade de disciplinas ministradas, a quantificação das horas de atividades gastas na desenvolvimento da disciplina, a definição das atividades desenvolvidas nas disciplinas e a quantidade efetiva de alunos atendido pelo docente.

## Capítulo 6

# Anexo II - afastamento

### 6.1 Introdução

Neste capítulo se pretende detalhar a aplicação do anexo II que versa exclusivamente sobre docente afastado com vencimento.

### 6.2 Relatório semestral

Para uma melhor abordagem do relatório semestral pelo docente afastado, apresentaremos o que estabelece a R38/13 ao tratar de duas situações distintas.

Assim estabelece a R38/13 para o art. 11.

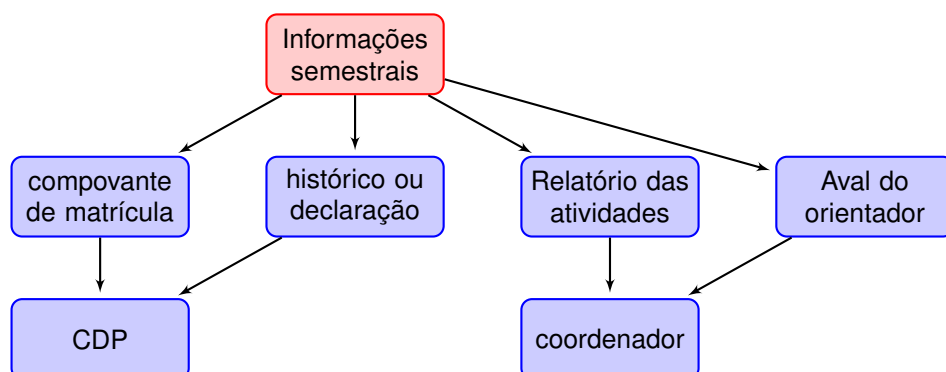
Art. 11. O docente afastado para mestrado, doutorado ou pós-doutorado deverá encaminhar semestralmente ao setor de Gestão de Pessoas de sua Unidade de lotação os documentos comprobatórios de matrícula e histórico escolar ou declaração de estudos, independentemente da apresentação dos mesmos documentos em outro setor quando solicitado.

Assim estabelece o anexo II da R38/13, referente à pontuação do relatório semestral.

Relatório semestral do docente com afastamento e formalmente vinculado a programa de pós-graduação stricto-sensu ou de pós-doutoramento avaliado e aprovado no colegiado/coordenadoria, com o aval do orientador. Complementando, atribui-se 10 pontos.

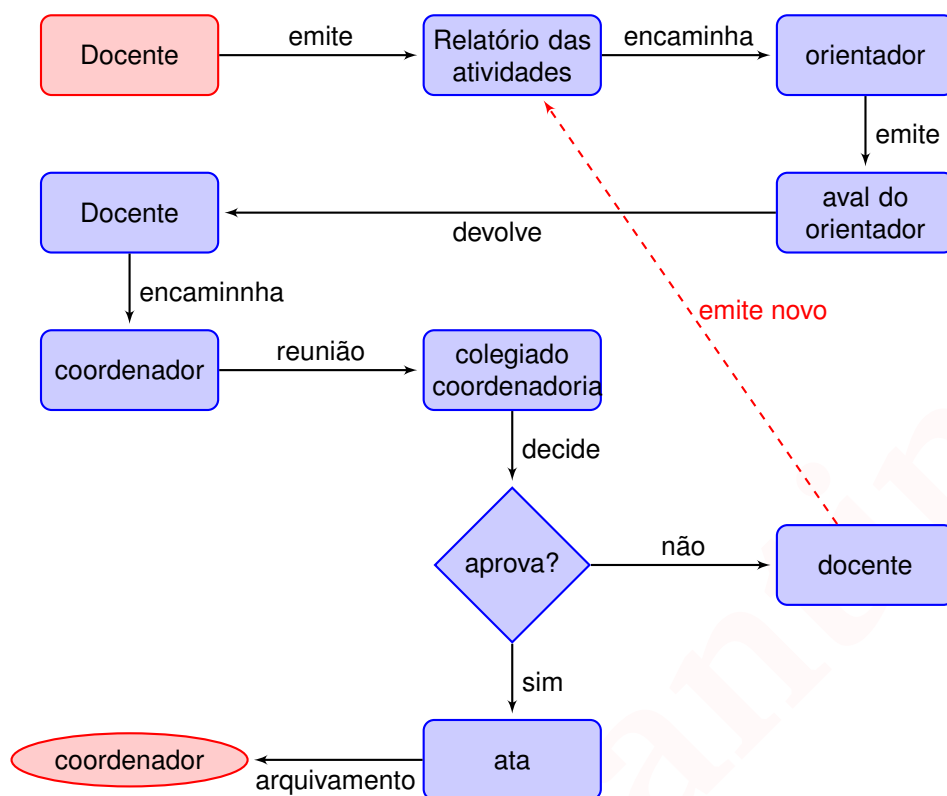
Do estudo da R38/13, verifica-se dois momentos, o primeiro, no que diz respeito à documentação para a CDP, no segundo momento, o relatório semestral com aval submetido à aprovação.

Para um efeito visual temos:



Neste ponto, tem-se que esclarecer o procedimento a ser seguido quanto ao encaminhamento do relatório semestral, definir para quem se encaminha, a forma de avaliação e aprovação do colegiado/coordenadoria, bem como o seu arquivamento para futura utilização quando da progressão/promoção.

### 6.2.1 Procedimento do relatório semestral



### 6.2.2 Fundamentação normativa

Nome	Artigo	Texto
Provas	art. 4º, § 1º	"Deverão constar dos processos de avaliação de desempenho os instrumentos de avaliação, devidamente comprovados, constantes em anexo a esta Resolução"
Provas	art. 4º, § 3º	"Todos os indicadores para fins de avaliação deverão ser devidamente comprovados por meio de certificados, declarações, portarias, relatórios, planilhas, atas, entre outros que comprovem a situação, os quais devem ser numerados e rubricados pelo docente".
Relatório	anexo II da R32/13,	"Relatório semestral do docente com afastamento e formalmente vinculado a programa de pós-graduação stricto-sensu ou de pós-doutoramento avaliado e aprovado no colegiado/coordenadoria, com o aval do orientador". Complementando, atribui-se 10 pontos.
Avaliação	art. 5º, § 2º	"A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor".
Arquivamento	art. 4º, § 9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação". ...

### 6.2.3 O relatório semestral fora do prazo?

Uma questão importante é a entrega do relatório semestral fora do prazo, neste caso, deveria ser aceito ou não pelo coordenador?

Não tenho uma resposta definitiva.

### 6.2.4 Docente com atividade pedagógica e foi afastado

Para o docente em atividade de ensino, o servidor está vinculado à uma coordenadoria, assim, penso que ao coordenador caberia a incumbência de arquivar os relatórios pois os relatórios deverão documentar o anexo II (afastamento) bem como a ata de aprovação do colegiado, tudo por força do art. 4º, §9º da dita resolução que estabelece que os "instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação pela Comissão de Avaliação de Desempenho".

Quanto ao aval do orientador, penso que pode ser uma declaração no próprio relatório de atividades do docente afastado, indicando que está de acordo com o que foi relatado, porém, por questão de segurança, talvez seja melhor que o aval seja emitido em papel timbrado pela instituição a qual o docente esteja realizando o curso motivador do afastamento.

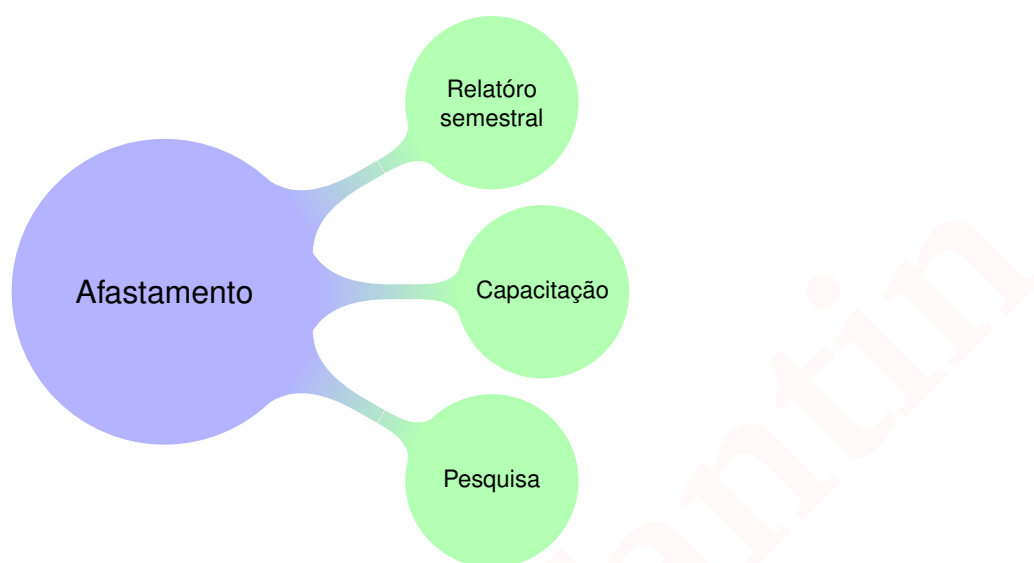
### 6.2.5 Docente que estava em atividade administrativa e foi afastado

Para o docente exclusivamente em função administrativa, o servidor não está vinculado à uma coordenadoria, ou seja, o chefe imediato não é um coordenador, assim, a quem competiria realizar a avaliação e arquivar os relatórios?

O fato de não ter um chefe imediato como coordenador não exime o docente afastado de prestar relatório semestral do desenvolvimento de suas atividades, porém, por analogia na aplicação do caso anterior, penso que deverá ser enviado ao chefe imediato, porém, por não ter função de ensino, não poderia ser aprovado pelo colegiado/coordenadoria, assim, é razoável que o chefe imediato faça a aprovação, reduzindo a termo a avaliação.

Quanto ao aval do orientador, é obrigatória a sua presença e penso que pode ser uma declaração no próprio relatório de atividades do docente afastado, indicando que está de acordo com o que foi relatado, porém, por questão de segurança, talvez seja melhor que o aval seja emitido em papel timbrado pela instituição a qual o docente esteja realizando o curso motivador do afastamento.

### 6.2.6 Pontuação



Por força do anexo da R38/13, a pontuação mínima para um período de um ano será:

Eixo	Atividade	Condição	Pontos
0	relatório semestral	aprovado	10
0	relatório semestral	aprovado	10
3	capacitação	<i>stricto sensu</i>	40
Total			60

Desta forma, o docente que obtém nota final, no anexo VI, a partir de 60 pontos e também pontuou em no mínimo dois eixos, o que não ocorreu pois recebeu pontuação somente no eixo 3 apesar de ter uma pontuação final de 60 pontos, logo, está apto para progredir.

## Capítulo 7

# Anexo III - Administrativo

### 7.1 Introdução

Neste capítulo se pretende detalhar a aplicação do anexo III que versa sobre docente exclusivamente em função administrativa no IFES.

#### 7.1.1 Importante

Chamo a atenção do § 3º do art. 4º da R38/13, que prescreve que a “avaliação constante no anexo III deverá ser realizada pelo chefe imediato e pelos colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão e será considerada a média aritmética simples das avaliações para fins de obtenção da pontuação final”. e que ‘a avaliação do docente será a média da avaliação do chefe e dos subordinados’.

### 7.2 Questões

Para a resposta às questões formuladas foram estruturadas seguindo uma ordem, neste caso, pela norma legal de menor força, que, em tese seria a R38/13, caso a resolução não trate, se buscará informações em normas superiores como Portarias do MEC, Decretos regulamentares e por último a LEI, destacando que a norma inferior não pode contrariar a norma superior.

### 7.3 Quem deve preencher o anexo III?

A R38/13, prescreve:

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Acadêmico ...

§ 3º A avaliação constante no anexo III deverá ser realizada pelo chefe imediato e pelos colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão e será considerada a média aritmética simples das avaliações para fins de obtenção da pontuação final.

Art. 5º Para avaliação de desempenho dos docentes ...

§ 2º A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor.

A R38/13 faz uso de termos que causam dúvidas, logo, o termo "avaliação de desempenho" que aparece no art. 5º, § 2º, refere-se às avaliações periódicas ou à avaliação final?. A avaliação final não deve ser pois a R38/13 estabelece que a Comissão de Avaliação de Desempenho é quem deve elaborar o relatório final, entende-se anexo VI, logo, a coordenação da avaliação sistemática e contínua do docente em função unicamente administrativa será coordenada pelo chefe imediato

por força do art. 5º, §2º, da R38/13, assim, o dito chefe imediato deve recolher as avaliações dos subordinados do docente avaliado juntamente com a sua avaliação.

No entanto, ao se estudar o anexo III se verifica que o somente se exige informações objetivas do docente a ser avaliado.

### 7.3.1 O anexo III é objetivo

Ao se estudar o anexo III, temos:

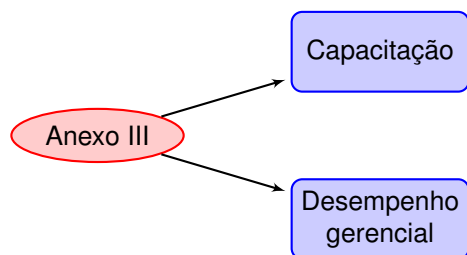


Figura 7.1: Eixos

Desta forma como está o anexo III, ao atribuir pontos para a capacitação e pontos para a gestão ao se exercer a atividade de gestão em meses, torna impossível a avaliação pelo chefe imediato e também a avaliação pelos subordinados, estando o texto do anexo III em desacordo com os artigos da R38/13.

Por analogia, se poderia considerar o que aparece nos anexos I, que trata da função pedagógica, bem como no anexo IV, que envolve a função pedagógica e atribuir uma pontuação

pela avaliação subjetiva do chefe imediato e dos subordinados semelhante à avaliação dos docentes pelos discentes.

## 7.4 Avaliação pelo chefe imediato e subordinados

A R38/13 no art. 4º, § 3º, estabelece que o chefe imediato e os colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão deverão realizar a avaliação do anexo III, porém o anexo III não tem avaliação, é apenas o preenchimento de informações objetivas da vida acadêmica do avaliado quanto à capacitação e à gestão.

A mesma resolução estabelece no art. 16, o "docente em exclusivo exercício de cargo/função, como Diretor-Geral, Pró-Reitor e Reitor será avaliado conforme Anexo III, pela chefia imediata e pelos colaboradores diretamente vinculados".

A Portaria nº 18 de 2013 do MEC, que estabelece critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho, em cumprimento ao que determinou o Decreto nº 7.806/12, no art. 5º, estabeleceu no art. 3º, inciso I, que

Art. 5º, incisos:

I - "a avaliação consiste no processo de mensuração e acompanhamento do servidor no exercício do seu cargo, possibilitando o desencadeamento de ações que permitam o desenvolvimento e o aprimoramento das competências necessárias ao bom desempenho de suas funções"

II - no processo de avaliação deverão ser considerados os desempenhos individual e coletivo, de modo que seus resultados orientem a melhoria da capacidade dos profissionais envolvidos, como também do setor a que estão vinculados".

A dita Portaria do MEC, no art. 5º, inciso I, ao considerar que as competências necessárias ao bom desenvolvimento na função administrativa devem se desenvolver e aprimorar, incluindo assim, a capacidade de relacionamento pessoal do servidor na função administrativa para com chefe e os subordinados<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>O termo colaboradores é mais usado na atualidade porém o autor do presente texto optou pelo uso do termo subordinados que é mais tradicional e vincula somente os que estão sob a chefia direta do docente avaliado



No inciso II do dito artigo, estabelece que a avaliação deverá considerar o desempenho individual<sup>2</sup> mas o anexo III, da forma como está hoje, em nenhum momento inclui na avaliação o desempenho coletivo, como foi feito no caso do docente em função pedagógica.

Assim, da forma como está, o anexo III impossibilita a avaliação pelo chefe imediato e pelos subordinados, indicando que necessita ser modificado para cumprir o que estabelece a Portaria nº 18 do MEC e a própria R38/13.

## 7.5 Quando entregar?

A R38/13, prescreve:

§ 1º do art. 4º, a 'avaliação de desempenho dos docentes será realizada, independentemente de cumprimento de interstício, em períodos semestrais letivos, para o caso do anexo V e da avaliação discente (Avaliação Institucional), e em períodos anuais, para os demais Anexos, conforme cronograma publicado pela Diretoria de Ensino do Campus.'

Desta forma, a Diretoria de Ensino de cada campus, deverá publicar um calendário indicando quando se faram as avaliações semestrais e anuais, independentemente do calendário escolar, ou seja, as datas para as avaliações não estão vinculadas ao término ou início do período letivo, o que importa é que, para um ano qualquer, hajam duas avaliações semestrais e uma avaliação anual.

Penso que a Diretoria de Ensino, ao fixar as datas para a avaliação de desempenho acadêmico, defina uma data limite para a entrega dos anexos e do documentos comprobatórios ao responsável pela coordenação da avaliação, no caso, ao chefe imediato.

É razoável que a data a ser definida para a avaliação de desempenho acadêmico deva ser posterior ao da avaliação institucional, pois dados da avaliação institucional serão utilizados nos anexos I e IV, para o eixo 1, que trata da avaliação pelos discentes dos docentes.

Para a coerência do que foi apresentado, proponho:

Data	Objeto	Competência
1º sem. out	Avaliação Institucional	Núcleo pedagógico
2º sem. out	Resultado da avaliação	Núcleo pedagógico
2º sem. out	Apresentação do anexo e documentos	Docente

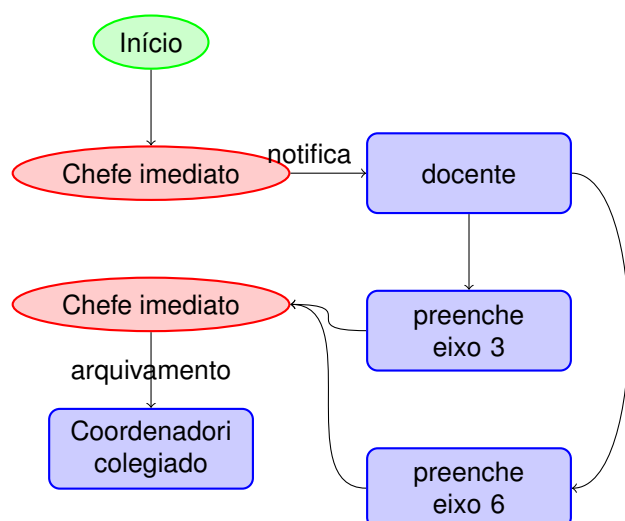
## 7.6 Cabe recurso?

Pela Lei, de qualquer decisão administrativa caberá recurso, logo, a possibilidade do recurso deve existir e necessariamente outra instância deverá analisar.

Porém, nesta fase não se tem uma decisão, pois o próprio interessado (docente) preenche o eixo 3, que trata da capacitação, e preenche o eixo 6, que trata da gestão, do anexo III, destacando que por coerência dos anexos, apesar de aparecer eixo 5, deve-se considerar como sendo eixo 6.

<sup>2</sup>O anexo III da forma como está exigindo apenas informações como a capacitação e a gestão do docente cumprir a determinação da Portaria quanto ao desempenho individual

## 7.7 Procedimento



## 7.8 Fundamentação normativa

Nome	Artigo	Texto
Provas	art. 2º, §3º	"Todos os indicadores para fins de avaliação deverão ser devidamente comprovados por meio de certificados, declarações, portarias, relatórios, planilhas, atas, entre outros que comprovem a situação, os quais devem ser numerados e rubricados pelo docente".
Provas	art. 4º, §1º	"Deverão constar dos processos de avaliação de desempenho os instrumentos de avaliação, devidamente comprovados, constantes em anexo a esta Resolução".
Provas	art. 4º, §3º	"A avaliação constante no anexo III deverá ser realizada pelo chefe imediato e pelos colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão e será considerada a média aritmética simples das avaliações para fins de obtenção da pontuação final.".
Avaliação	art. 5º, §2º	"A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor".
Arquivamento	art. 4º, §9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação ...

## 7.9 Proposta de procedimento visando a segurança

1. Chefe imediato: Chefe imediato do docente unicamente em função administrativa organiza pasta com a identificação do docente.
2. Docente: Até a data definida pela Diretoria de Ensino o docente encaminha o anexo III em arquivo editável disponibilizado ao chefe imediato, bem como a entrega dos documentos com-

probatórios do que foi alegado no preenchimento do anexo III, em ordem, por eixo temático e por ordem de preenchimento dos dados, com as folhas numeradas e rubricadas.

3. Chefe imediato: Emite comprovante de recebimento do anexo III e dos documentos indicando a quantidade de documentos entregue.
4. Chefe imediato: Arquivará os dados do docente na pasta do docente para um futuro uso da comissão.

## Capítulo 8

# Anexo IV - Administrativo e pedagógico

### 8.1 Introdução

O presente estudo foi estruturado na forma de perguntas e respostas, ou seja, foram feitas perguntas e em seguidas respondidas, tendo por referência as normas legais e apresentando a ordem do foi levado em consideração como fundamentação, e para facilitar a compreensão do texto, se elaborou diagramas, fluxogramas e mapa conceituais quando se julgou necessário, bem como a apresentação de simulações de casos.

Para este caso, o docente exerce função administrativa e função pedagógica, porém, somente um anexo é utilizado para medir a atividade docente, que é subdividido em seis eixos, sendo que o sexto eixo é relativo à gestão.

#### 8.1.1 Importante

Chamo a atenção do § 3º do art. 4º da R38/13, que prescreve que a “avaliação constante no anexo III deverá ser realizada pelo chefe imediato e pelos colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão e será considerada a média aritmética simples das avaliações para fins de obtenção da pontuação final”. e que ‘a avaliação do docente será a média da avaliação do chefe e dos subordinados’.

### 8.2 Questões

Para a resposta às questões formuladas foram estruturadas seguindo uma ordem, neste caso, pela norma legal de menor força, que, em tese seria a R38/13, caso a resolução não trate, se buscará informações em normas superiores como Portarias do MEC, Decretos regulamentares e por último a LEI, destacando que a norma inferior não pode contrariar a norma superior.

### 8.3 Quem deve preencher o anexo IV?

A R38/13, prescreve:

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Acadêmico ...

§ 3º A avaliação constante no anexo III deverá ser realizada pelo chefe imediato e pelos colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão e será considerada a média aritmética simples das avaliações para fins de obtenção da pontuação final.

## 8.4 Quem é o chefe imediato?

Art. 5º Para avaliação de desempenho dos docentes ...

§ 2º A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor.

A R38/13 determina que compete a chefia imediata a coordenação do processo de avaliação faz uso de termos que causam dúvidas, logo, o termo "avaliação de desempenho" que aparece no art. 5º, § 2º, refere-se às avaliações periódicas ou à avaliação final? A avaliação final não deve ser pois a R38/13 estabelece que a Comissão de Avaliação de Desempenho é quem deve elaborar o relatório final, entende-se anexo VI, logo, a coordenação da avaliação sistemática e contínua do docente em função unicamente administrativa será coordenada pelo chefe imediato por força do art. 5º, § 2º, da R38/13, assim, o dito chefe imediato deve recolher as avaliações dos subordinados do docente avaliado juntamente com a sua avaliação.

No entanto, ao se estudar o anexo III se verifica que o somente se exige informações objetivas do docente a ser avaliado.

### 8.4.1 O anexo IV é objetivo exceto o eixo 1

Ao se estudar o anexo III, temos:

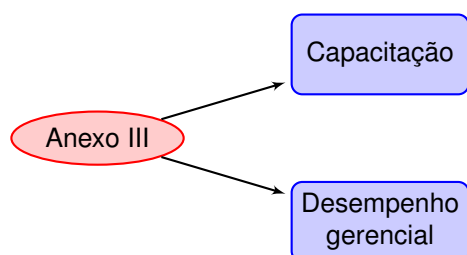


Figura 8.1: Eixos

Desta forma como está o anexo III, ao atribuir pontos para a capacitação e pontos para a gestão ao se exercer a atividade de gestão em meses, torna impossível a avaliação pelo chefe imediato e também a avaliação pelos subordinados, estando o texto do anexo III em desacordo com os artigos da R38/13.

Por analogia, se poderia considerar o que aparece nos anexos I, que trata da função pedagógica, bem como no anexo IV, que envolve a função pedagógica e atribuir uma pontuação

pela avaliação subjetiva do chefe imediato e dos subordinados semelhante à avaliação dos docentes pelos discentes.

## 8.5 Avaliação pelo chefe imediato e subordinados

A R38/13 no art. 4º, § 3º, estabelece que o chefe imediato e os colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão deverão realizar a avaliação do anexo III, porém o anexo III não tem avaliação, é apenas o preenchimento de informações objetivas da vida acadêmica do avaliado quanto à capacitação e à gestão.

A mesma resolução estabelece no art. 16, o "docente em exclusivo exercício de cargo/função, como Diretor-Geral, Pró-Reitor e Reitor será avaliado conforme Anexo III, pela chefia imediata e pelos colaboradores diretamente vinculados".

A Portaria nº 18 de 2013 do MEC, que estabelece critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho, em cumprimento ao que determinou o Decreto nº 7.806/12, no art. 5º, estabeleceu no art. 3º, inciso I, que

Art. 5º, incisos:

I - "a avaliação consiste no processo de mensuração e acompanhamento do servidor no

exercício do seu cargo, possibilitando o desencadeamento de ações que permitam o desenvolvimento e o aprimoramento das competências necessárias ao bom desempenho de suas funções"

II - no processo de avaliação deverão ser considerados os desempenhos individual e coletivo, de modo que seus resultados orientem a melhoria da capacidade dos profissionais envolvidos, como também do setor a que estão vinculados".

A dita Portaria do MEC, no art. 5º, inciso I, ao considerar que as competências necessárias ao bom desenvolvimento na função administrativa devem se desenvolver e aprimorar, incluindo assim, a capacidade de relacionamento pessoal do servidor na função administrativa para com chefe e os subordinados<sup>1</sup>.

No inciso II do dito artigo, estabelece que a avaliação deverá considerar o desempenho individual<sup>2</sup> mas o anexo III, da forma como está hoje, em nenhum momento inclui na avaliação o desempenho coletivo, como foi feito no caso do docente em função pedagógica.

Assim, da forma como está, o anexo III impossibilita a avaliação pelo chefe imediato e pelos subordinados, indicando que necessita ser modificado para cumprir o que estabelece a Portaria nº 18 do MEC e a própria R38/13.

## 8.6 Quando entregar?

A R38/13, prescreve:

§ 1º do art. 4º, a 'avaliação de desempenho dos docentes será realizada, independentemente de cumprimento de interstício, em períodos semestrais letivos, para o caso do anexo V e da avaliação discente (Avaliação Institucional), e em períodos anuais, para os demais Anexos, conforme cronograma publicado pela Diretoria de Ensino do Campus.'

Desta forma, a Diretoria de Ensino de cada campus, deverá publicar um calendário indicando quando se farão as avaliações semestrais e anuais, independentemente do calendário escolar, ou seja, as datas para as avaliações não estão vinculadas ao término ou início do período letivo, o que importa é que, para um ano qualquer, hajam duas avaliações semestrais e uma avaliação anual.

Penso que a Diretoria de Ensino, ao fixar as datas para a avaliação de desempenho acadêmico, impõe ao docente uma data limite para a entrega dos anexos e dos documentos comprobatórios, ao responsável pela avaliação.

É razoável que a data a ser definida para a avaliação de desempenho acadêmico deva ser posterior ao da avaliação institucional, pois dados da avaliação institucional serão utilizados nos anexos I e IV, para o eixo 1, que trata da avaliação pelos discentes dos docentes.

Para a coerência do que foi apresentado, proponho:

Data	Objeto	Competência
1º sem. out	Avaliação Institucional	Núcleo pedagógico
2º sem. out	Resultado da avaliação	Núcleo pedagógico
2º sem. out	Apresentação do anexo e documentos	Docente

<sup>1</sup> O termo colaboradores é mais usado na atualidade porém o autor do presente texto optou pelo uso do termo subordinados que é mais tradicional e vincula somente os que estão sob a chefia direta do docente avaliado

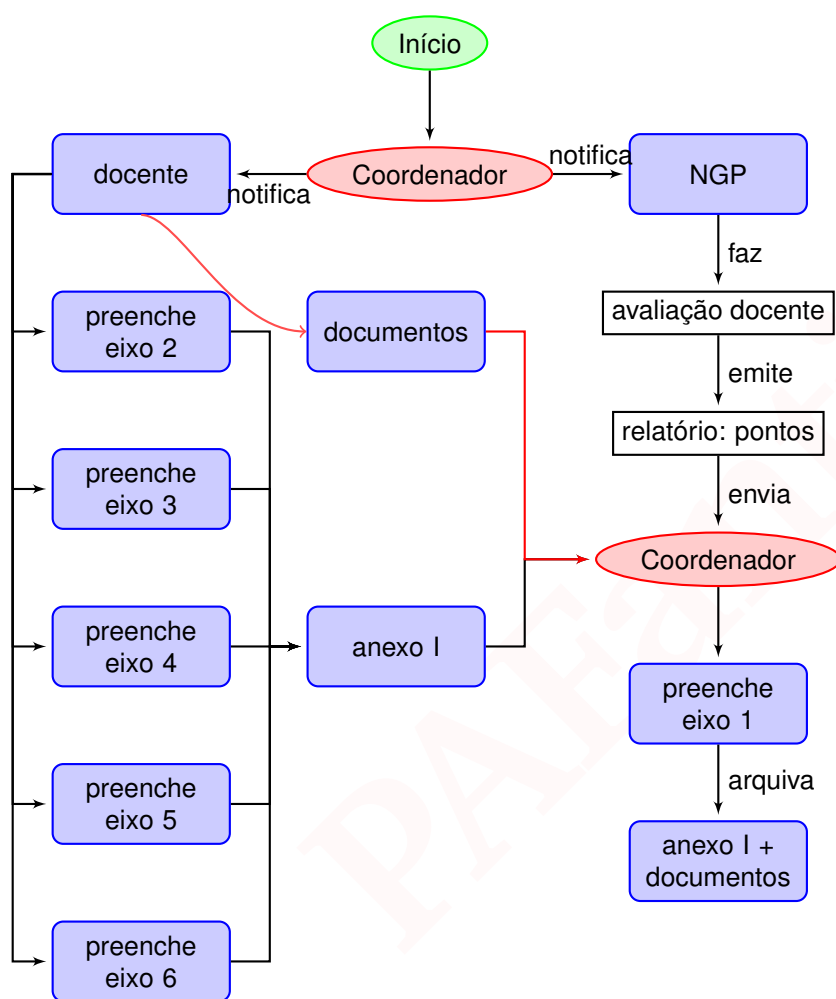
<sup>2</sup> O anexo III da forma como está exigindo apenas informações como a capacitação e a gestão do docente cumpri a determinação da Portaria quanto ao desempenho individual

## 8.7 Cabe recurso?

Pela Lei, de qualquer decisão administrativa caberá recurso, logo, a possibilidade do recurso deve existir e necessariamente outra instância deverá analisar.

Porém, nesta fase não se tem uma decisão, pois o próprio interessado (docente) preenche os eixos 3 que trata da capacitação e preenche o eixo 6, que trata da gestão, do anexo III, destacando que por coerência dos anexos, apesar de aparecer eixo 5, deve-se considerar como sendo eixo 6.

## 8.8 Procedimento



**8.8.1 Fundamentação normativa**

Nome	Artigo	Texto
Provas	art. 2º, §3º	"Todos os indicadores para fins de avaliação deverão ser devidamente comprovados por meio de certificados, declarações, portarias, relatórios, planilhas, atas, entre outros que comprovem a situação, os quais devem ser numerados e rubricados pelo docente".
Provas	art. 4º, §1º	"Deverão constar dos processos de avaliação de desempenho os instrumentos de avaliação, devidamente comprovados, constantes em anexo a esta Resolução".
Provas	art. 4º, §3º	"A avaliação constante no anexo III deverá ser realizada pelo chefe imediato e pelos colaboradores diretamente vinculados ao docente em cargo/função de gestão e será considerada a média aritmética simples das avaliações para fins de obtenção da pontuação final."
Avaliação	art. 5º, §2º	"A avaliação de desempenho, bem como seu acompanhamento, será de responsabilidade da chefia imediata do servidor".
Arquivamento	art. 4º, §9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação ...

**8.8.2 Proposta de procedimento visando a segurança**

1. Coordenador: Coordenador/colegiado do campus de origem do docente com função de ensino organiza pasta com a identificação do docente.
2. Docente: Até a data definida pela Diretoria de Ensino o docente encaminha o anexo IV em arquivo editável disponibilizado ao coordenador, bem como a entrega dos documentos comprobatórios do que foi alegado no preenchimento do anexo IV, em ordem, por eixo temático e por ordem de preenchimento dos dados, com as folhas numeradas e rubricadas.
3. Coordenador: Emite comprovante de recebimento do anexo I e dos documentos indicando a quantidade de documentos entregue.
4. Coordenador: Requererá as informações, necessárias ao preenchimento do eixo 1, ao núcleo pedagógico sobre a valoração da avaliação dos docentes pelos discentes.
5. Coordenador: Incluirá os dados do eixo 1 no anexo I e irá imprimir o anexo I, rubricando as folhas do anexo I e dos documentos comprobatórios.
6. Coordenador: Arquivará os dados do docente na pasta do docente para um futuro uso da comissão.



## Capítulo 9

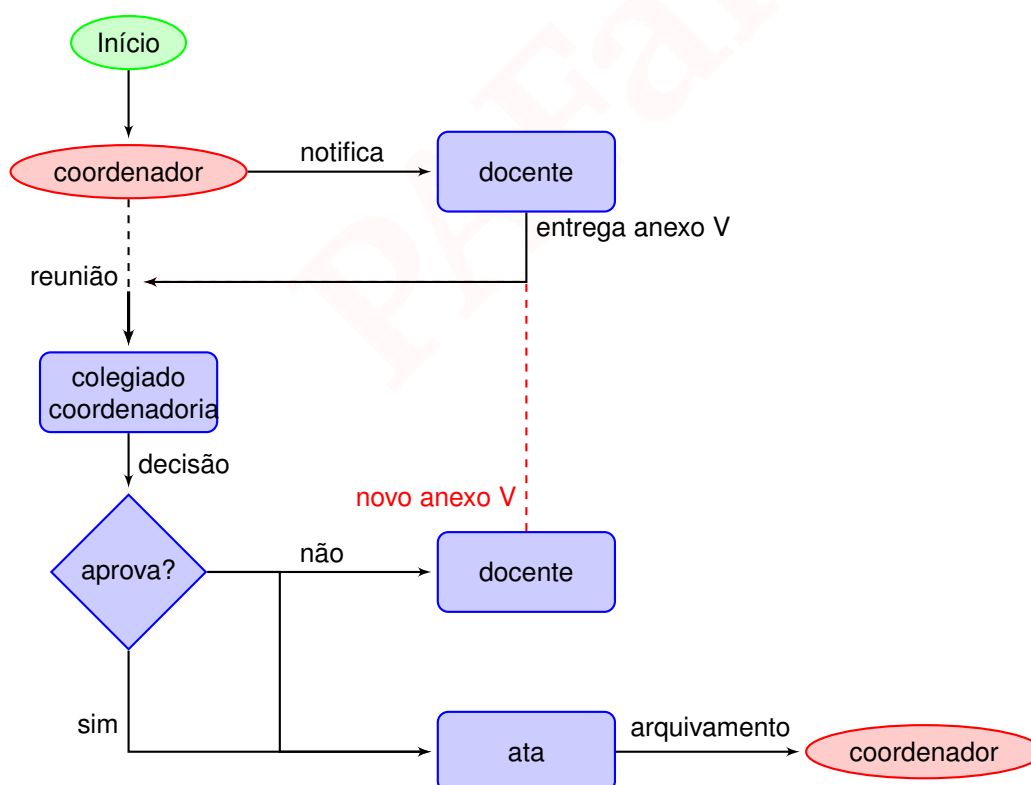
### Anexo V

#### 9.1 A quem compete realizar o anexo V?

Por força do §2º do art. 4º da R38/13 a "avaliação de que trata o caput será realizada pelo coordenador de curso, pelo núcleo pedagógico ou equivalente, pelos discentes e pela coordenação/colegiado, em instrumentos separados, conforme anexos I, II, IV, V e VI e Avaliação Institucional, para o caso dos discentes".

Assim, como compreender o §2º do art. 4º da R38/13, pois não é claro ao não distinguir quem deve realizar o preenchimento dos anexos I ao VI, a priori, delegando várias atribuições a várias pessoas tais como ao coordenador de curso, ao núcleo pedagógico, aos discentes, à coordenação/colegiado, no entanto, pode-se esclarecer.

Para compreender, vamos analisar apenas as avaliações semestrais na forma do anexo V. Vejamos o procedimento para o anexo V.



Desta forma, para o anexo V, apesar do §2º do art. 4º da R38/13 mencionar vários entes, somente

participaram o docente, o coordenador (chefe imediato) e a coordenadoria/colegiado. Já para os outros anexos outros entes poderão participar do processo de avaliação.

### 9.1.1 Fundamentação normativa

Nome	Artigo	Texto
Avaliação	art. 4º, §7º	A avaliação periódica, semestral, será realizada pelo colegiado/coordenadoria, ou setor correlato, e dar-se-á em reunião com pauta específica para apresentação individual de todos os docentes, dos Relatórios dos Planos de Trabalhos, Anexo V, e constará em ata a consecução e efetiva realização.
Recurso	art. 17	Será garantido ao servidor o princípio da ampla defesa e do contraditório com o prazo de até 15 (quinze) dias a partir da ciência do resultado de sua avaliação, para apresentar as razões de recurso.  1. Parágrafo único. Serão consideradas para fins de análise de recurso, as seguintes instâncias:  I- CPPD;  II- - Reitor.
Arquivamento	art. 4º, §9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

## 9.2 Finalidade do anexo V

De uma análise superficial, se diria que o anexo V não interfere na progressão uma vez que para progredir o docente terá que fazer no mínimo 60 pontos em dois eixos, ocorrer que os anexos que possibilitam ao docente obter pontos são os anexos I, II, III e finalmente o anexo IV, desta forma, a priori, o anexo V, por não ter atribuição de pontos, não influenciaria na pontuação final.

Porém, para os docentes em função pedagógica, todos os pontos indicados nos anexos I ao IV deverão ser provados com a devida documentação, desta forma, para os anexos I e IV, que possuem o eixo 2, destinado a atividade de ensino e apoio ao ensino, também necessitam de provas, desta forma, como ficam as provas para o eixo 2? uma vez que as atividades descritas no eixo 2 mudam de semestre para o outro.

Como forma de provar o que for alegado no preenchimento do eixo 2 para os anexos I e IV, lembrando que são avaliações anuais, e sabendo que o anexo V são avaliações por semestre e que constituem um relatório das atividades, dentre outras, de ensino e de apoio ao ensino, e tendo sido aprovados pelo colegiado/coordenadoria, com a respectiva ata, constitui assim prova das alegações apresentadas no preenchimento do anexo II, para o eixo 2, que trata das atribuições de ensino e apoio ao ensino, principalmente no que diz respeito ao tempo destinado em sala de aula.

# Capítulo 10

## Anexo VI

### 10.0.1 A quem compete realizar o anexo VI?

Por força do § 10 do art. 4º da R38/13, para "fins de progressão, no cumprimento do interstício do docente, a Comissão de Avaliação de Desempenho fará um relatório final, instruído com as avaliações anteriormente realizadas durante o interstício, bem como com os documentos comprobatórios, conforme Anexo VI."

Por força do § 12 do art. 4º da R38/13, para "a transição das normas de progressão funcional, o relatório de avaliação da Comissão de Avaliação de Desempenho, constante no Anexo VI, considerará, no período de cumprimento parcial de interstício anterior à data de publicação desta Resolução, os anexos da Resolução 15/2009."

Assim, a Comissão de Avaliação deverá preencher o Anexo VI, constituindo assim o relatório de avaliação.

Por força do §5º do art. 15 da R38/13, poderá "a Comissão de Avaliação de Desempenho considerar, de forma motivada, as justificativas e os comentários inseridos pelo servidor nos campos próprios para cada eixo dos instrumentos anexos a esta Resolução e dar parecer pela concessão da progressão, ainda que não haja atingimento da pontuação mínima exigida."

Neste caso, a Comissão emitirá o relatório (Anexo VI) e terá que imitar um parecer de forma a justificar a concessão da progressão, ainda que não haja atingimento da pontuação mínima exigida."

### 10.1 Documentos que a Comissão deve elaborar

#### 10.1.1 Anexo VI

A resolução 38/2013 estabeleceu no § 10 do art. 4º, que, para fins de progressão, "a Comissão de Avaliação de Desempenho fará um relatório final, . . . , conforme Anexo VI".

Desta forma, o Anexo VI é o relatório final e deve sempre ser elaborado pela Comissão de Avaliação se o docente for aprovado ou não no processo de avaliação.

#### 10.1.2 Parecer

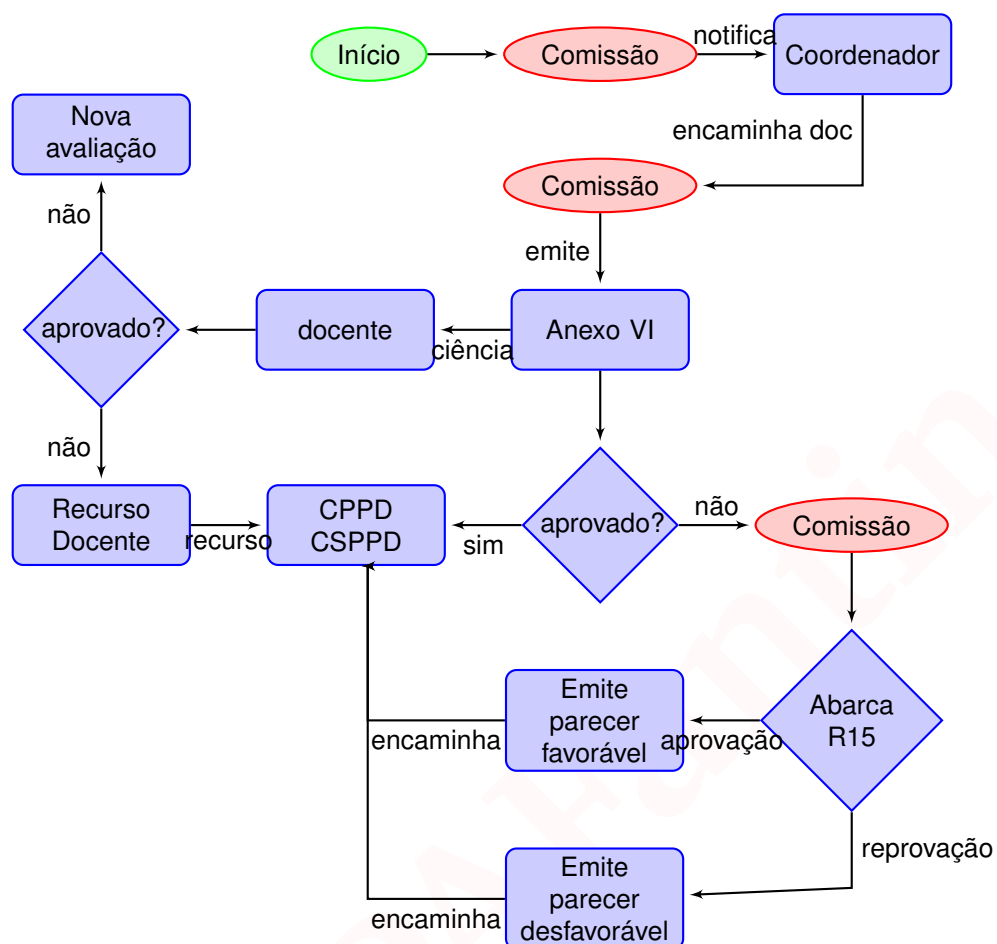
A resolução 38/2013 estabeleceu no § 5º do art. 15.

Poderá a Comissão de Avaliação de Desempenho considerar, de forma motivada, as justificativas e os comentários inseridos pelo servidor nos campos próprios para cada eixo dos instrumentos anexos a esta Resolução e dar parecer pela concessão da progressão, ainda que não haja atingimento da pontuação mínima exigida.

Desta forma, a Comissão de Avaliação deverá elaborar um parecer, por força do § 5º do art. 15 da R38/13, quando o docente for reprovado no processo de avaliação por ter pontuação inferior ao mínimo, e consequentemente também por não ter sido avaliado mas a comissão entende que mesmo assim o docente deverá progredir.

Teste das  
notas

## 10.2 Procedimento



**10.2.1 Fundamentação normativa**

Nome	Artigo	Texto
Avaliação	art. 4º, §7º	A avaliação periódica, semestral, será realizada pelo colegiado/coordenadoria, ou setor correlato, e dar-se-á em reunião com pauta específica para apresentação individual de todos os docentes, dos Relatórios dos Planos de Trabalhos, Anexo V, e constará em ata a consecução e efetiva realização.
Ciência do docente	art. 4º, §8º	Ao final do período de avaliação, no prazo de 30 dias, o servidor terá acesso ao relatório das avaliações e declarará por escrito sua ciência.
Ciência do docente	art. 17	Será garantido ao servidor o princípio da ampla defesa e do contraditório com o prazo de até 15 (quinze) dias a partir da ciência do resultado de sua avaliação, para apresentar as razões de recurso.
Recurso	art. 17	Será garantido ao servidor o princípio da ampla defesa e do contraditório com o prazo de até 15 (quinze) dias a partir da ciência do resultado de sua avaliação, para apresentar as razões de recurso.
Recurso	art. 17	Parágrafo único: "Serão consideradas para fins de análise de recurso, as seguintes instâncias: I - CPPD; II - Reitor".
Arquivamento	art. 4º, §9º	Os instrumentos de avaliação docente serão arquivados na Coordenadoria/Colegiado ou setor correlato para documentação pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

## Capítulo 11

# Problemas na transição da Resolução 15/09 para a 38/13

### 11.1 Quais avaliações devem ser consideradas na elaboração do anexo VI

É através do anexo VI que se obterá a pontuação final do docente, porém, para se fazer a avaliação final tem-se por pressuposto de que já existam as avaliações, ou seja, duas avaliações anuais referentes aos anexos I ao IV e quatro avaliações semestrais referentes ao anexo V, devidamente documentadas e arquivadas.

O problema irá ocorrer na transição, quando for necessária a progressão entre as duas avaliações anuais bem como entre a primeira avaliação anual e a segunda avaliação anual.

Para o presente estudo, faz-se necessário um posicionamento quanto à aplicabilidade da Resolução 38/13 que veio substituir a Resolução 15/09.

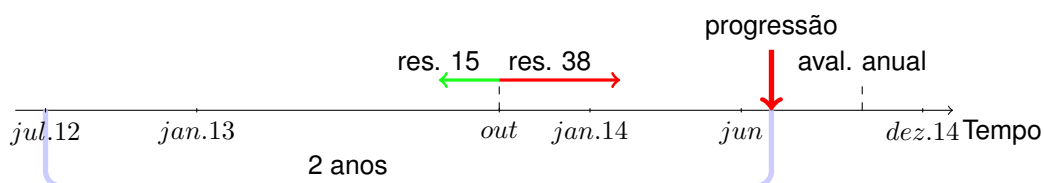
Logo, por força da Resolução 38/13, que prescreve no §12 do art. 4º:

§12. Para a transição das normas de progressão funcional, o relatório de avaliação da Comissão de Avaliação de Desempenho, constante no Anexo VI, considerará, no período de cumprimento parcial de interstício anterior à data de publicação desta Resolução, os anexos da Resolução 15/2009.

Desta forma, somente se aplicará os anexos da Resolução 15/09, para o período anterior à data de publicação da Resolução 38/13, que ocorreu em 16 de outubro de 2013.

#### 11.1.1 Antes da primeira avaliação anual

A progressão poderá ocorrer antes das avaliações conforme resolução 38/2013.

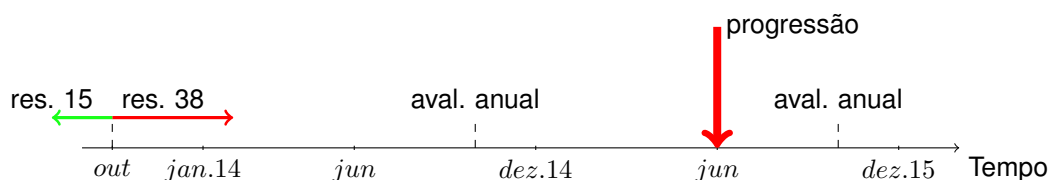


Assim, para o exemplo indicado na evolução temporal acima, até outubro de 2013 o docente será avaliado conforme os anexos da resolução 15/09, porém, o direito a progressão ocorreu antes da data definida pelo Diretor de Ensino para o levantamento das avaliações anuais, os anexos I ao IV, que são os anexos que pontuam para a progressão, desta forma, como se fará as avaliações?

A solução pode ser proporcional em função das avaliações que se tem.... ou pode-se considerar 60 pontos conforme os dados anteriores..

### 11.1.2 Entre a primeira e a segunda avaliação anual

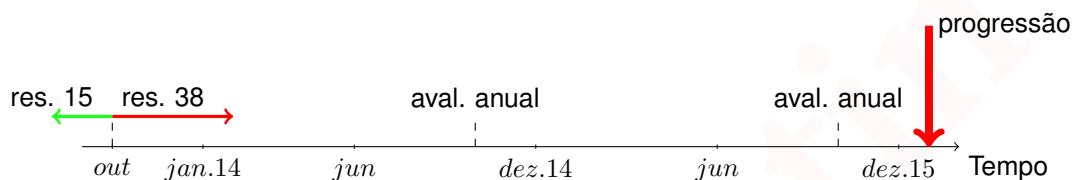
A progressão poderá ocorrer entre a primeira e a segunda avaliação conforme resolução 38/2013.



Desta forma, como se fará as avaliações?

### 11.1.3 Entre as avaliações

A progressão poderá ocorrer após as duas avaliações conforme R38/2013.



Neste caso, basta aplicar somente as duas últimas avaliações desde que não superior a dois anos, tendo como pontuação a média entre as duas.

## Capítulo 12

# Questões quanto à pontuação

### 12.1 Como se fará o cálculo da pontuação dos anexos I ao VI?

Não se encontrou na dita resolução de forma clara como se fará a cálculo dos pontos, levando em consideração que, em regra, se busca fazer uma avaliação sistemática, assim, para a progressão se fará duas avaliações anuais através dos anexos I ao IV.

Desta forma, se terá uma nota, chamada de  $N1$ , para a nota referente ao primeiro ano, advinda de um dos anexos, a saber, anexos I, II, III ou IV; se terá também um nota, chamada de  $N2$ , para a nota referente ao segundo ano, advinda de um dos anexos de avaliação do período, a saber, anexo I, II, III e IV.

Para se definir se o docente fará jus ou não à progressão se preencherá o anexo VI e neste anexo se indicará uma nota final que necessariamente terá contribuições da primeira pontuação ( $N1$ ) e da segunda pontuação ( $N2$ ).

Ao se analisar o anexo VI, que é parte integrante da R38/13, se verifica que o mesmo está dividido em seis eixos e em cada eixo se deverá preencher com a "média da pontuação obtida nas avaliações", que em geral, são duas. Ao final, se fará a soma total em cada eixo e se emitirá o parecer favorável ou não.

Na presente resolução, em determinado momento, versa sobre a pontuação individual para um determinado anexo, em outro momento versa sobre a pontuação do anexo VI que é o 'relatório' que constará a pontuação final ao se considerar as duas contribuições dos anexos.

Desta forma, o artigo 15 da resolução 38/13 estabelece que a pontuação final mínima é:

**60 pontos** - pontuando no mínimo em dois eixos de avaliação.

**50 pontos** - pontuando distribuídas em mais de três eixos de avaliação.

**50 pontos** - docente em regime de 20 horas.

### 12.2 Como se determinará a nota final (anexo VI)?

Tomando por referência o que prescreve a resolução 38, no art. 15, tem-se que o "docente somente terá direito à Progressão por Desempenho Acadêmico ou à Promoção, conforme artigo 1º, § 2º, se obtiver a pontuação final mínima de 60 (sessenta) pontos, em no mínimo dois eixos de avaliação", e no § 1º a "média do docente será reduzida para 50 (cinquenta) pontos no caso de as pontuações estarem distribuídas em mais de dois eixos de avaliação".

Ao se verificar o anexo VI, destinado a obter a pontuação final, se constata que a pontuação é feita por eixo, que são seis, assim, ao se considerar duas avaliações, se deverá obter a média das



notas indicadas no eixo 1 da primeira avaliação e a nota no eixo 1 da segunda avaliação, por força do § 4º, do art. 15, que prescreve que caso 'um mesmo servidor se enquadre em mais de um perfil durante o interstício, deverá ser realizada a média aritmética ponderada das avaliações dos períodos em que permaneceu em cada um deles'.

Em outro momento, a R38/13, no §13 do art. 4º, prescreve que a "média ponderada das avaliações previstas no § 10 deverá garantir a proporcionalidade dos meses de cumprimento do interstício, considerando os instrumentos vigentes à época".

O entendimento é coerente com o que estabelece a Lei Complementar 95/88 pois no inciso III, do art. 11, no que tange a técnica legislativa, que para a obtenção de ordem lógica, os parágrafos expressarão 'os aspectos complementares à norma enunciada no caput do artigo e as exceções à regra por este estabelecida', desta forma, o § 4º, do art. 15 da Resolução 38/13 complementa o caput ao determinar que nota será obtida com a média ponderada.

Desta forma, a resolução estabelece que a pontuação final será a soma das notas obtidas por eixo e a nota dos eixos serão obtidas pela média ponderada, na proporcionalidade dos meses de cumprimento do interstício, das avaliações parciais por eixo.

Como exemplo, tem a seguinte expressão ao se considerar que a primeira avaliação contribui com 12 meses e a segunda contribui com 12 meses de um total de 24 meses de avaliação, isto para o eixo 3.

Sendo que  $N1$  é a nota do eixo 3 na primeira avaliação e  $N2$  a nota do eixo 3 na segunda avaliação.

- Período em meses da segunda avaliação. ●
- Período em meses da primeira avaliação. ●

$$MF = \frac{12 * N1 + 12 * N2}{24}$$

- Período total em meses das avaliações. ●

### 12.3 Especial: docente afastado

Destacando que a hierarquia das normas são, respectivamente: Lei nº 12.772, Lei nº 11.784, Decreto nº 7.806, Portaria nº 18 do MEC e finalmente R38/13, e no presente estudo se utilizará para fundamentar as alegações a norma de menor força.

O Decreto nº 7.806 prescreve em seu art. 6º, § 3º, uma situação especial:

§ 3º Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo de remuneração, por tempo superior a dois terços do ciclo avaliativo, o servidor não será avaliado e perceberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno"

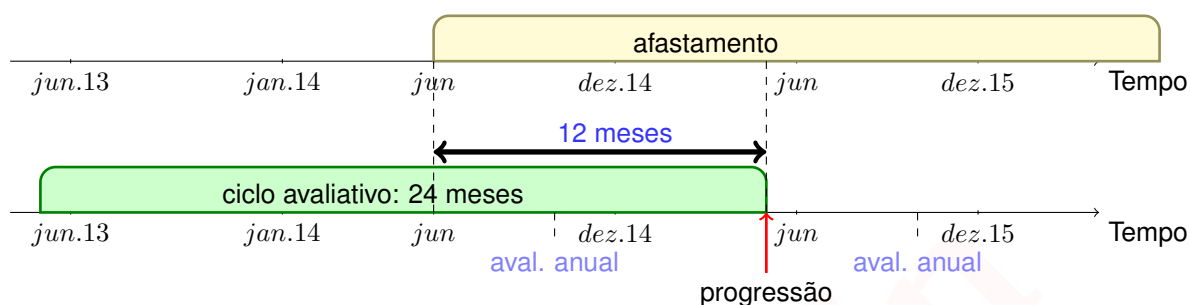
Por ciclo avaliativo se considera o período de 12 meses, pois o IFES, atuando através da R38/13, estabeleceu que as avaliações serão anuais, lembrando que o Decreto nº 7.806 é anterior à Portaria nº 18 do MEC que é anterior à R38/13.

O problema ocorre que o dito Decreto apenas fala em "avaliação de desempenho" e fala em "ciclo avaliativo" não indicando se avaliação deve ocorrer no final do período de avaliação ou se será sistemática e periódica. A Portaria nº 18 do MEC, que é posterior ao Decreto, estabeleceu que o processo de avaliação deverá medir e acompanhar o servidor no exercício, e o IFES, através da R38/13 definiu que a avaliação é periódica e sistemática.

Desta forma, por coerência do Decreto nº 7.806, a avaliação de desempenho para fins de progressão é a avaliação final, que serão comprovadas com as avaliações parciais nos moldes da R38/13. Assim, o Decreto, ao usar o tempo "período de avaliação", ao usar o termo "ciclo avaliativo", não levou em consideração o que foi feito a posterior através da R38/13 que considerou as avaliações sistemáticas e anuais, o que implica que o Decreto nº 7.806, ao se reportar a período de avaliação, ao se reportar à ciclo avaliativo, está considerando o período total de avaliação, ou seja, em geral, 24 meses.

Para uma melhor compreensão se fará uma apresentação visual para duas situações.

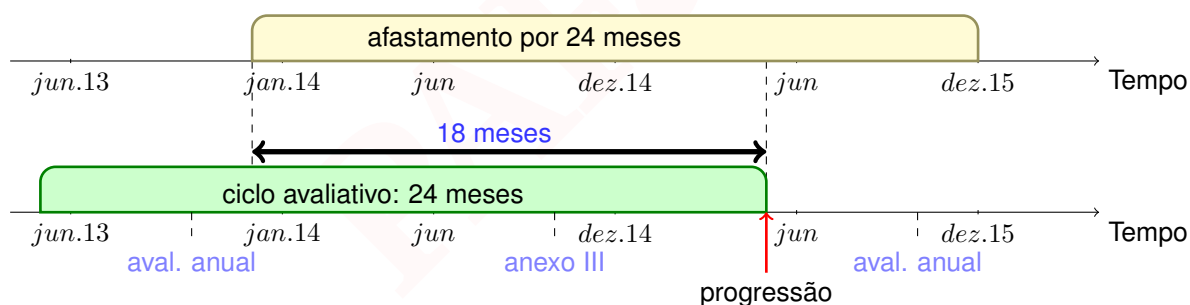
### 12.3.1 Afastamento inferior a 2/3 do período de avaliação



Nesta representação, o docente não está contemplado na situação descrita no § 3º, do art. 6º do Decreto nº 7.806 pois o tempo concomitante entre o afastamento e o período de avaliação é de 12 meses, portanto inferior a 2/3 do período total de avaliação de 24 meses, correspondendo ao valor de 16 meses.

Neste caso, terá que se fazer a avaliação nos moldes da R38/13, na forma do anexo III.

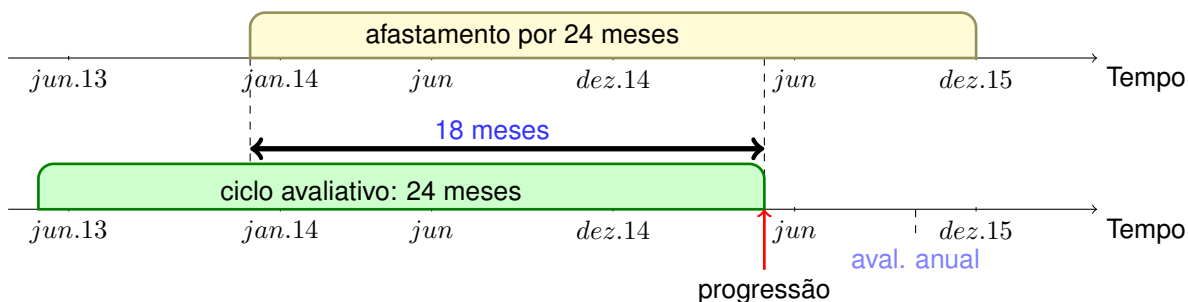
### 12.3.2 Afastamento superior a 2/3 com avaliação



Nesta representação, o docente está contemplado na situação descrita no § 3º, do art. 6º do Decreto nº 7.806 pois o tempo concomitante entre o afastamento e o período de avaliação é de 18 meses, portanto superior a 2/3 do período total de avaliação de 24 meses, correspondendo ao valor de 16 meses.

Para o ciclo avaliativo houve avaliação, no caso, em outubro de 2014, neste caso, o servidor não será avaliado e receberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

### 12.3.3 Afastamento superior a 2/3 sem avaliação

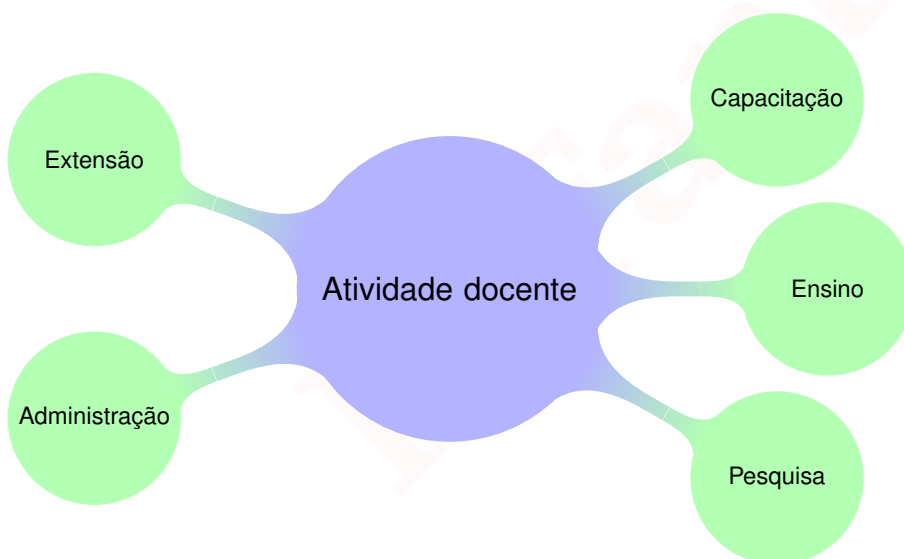


Nesta representação, o docente está contemplado na situação descrita no § 4º combinado com o § 3º, do art. 6º do Decreto nº 7.806 pois o tempo concomitante entre o afastamento e o período de avaliação é de 18 meses, portanto superior a 2/3 do período total de avaliação de 24 meses, correspondendo ao valor de 16 meses.

Para o ciclo avaliativo não houve avaliação, somente ocorrendo em outubro de 2015, posterior ao ciclo avaliativo, neste caso, o servidor não será avaliado e receberá a pontuação correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo.

## 12.4 Exemplos de cálculos

### 12.4.1 Atividades para efeito de progressão

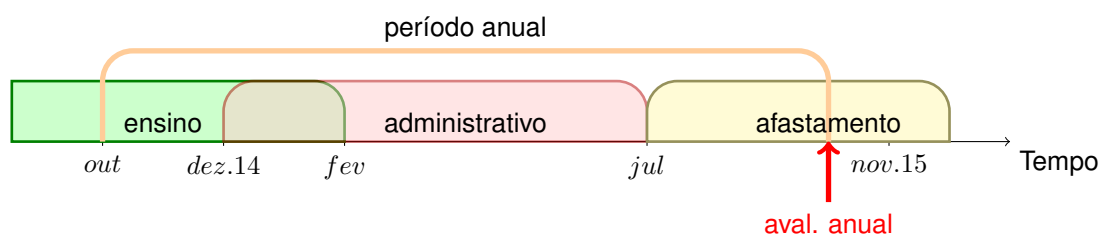


Deve-se destacar que a avaliação é anual.

Para facilitar o estudo vamos admitir determinadas situações:

### 12.4.2 Quantos anexos devem ser preenchidos em uma avaliação anual?

Tal indagação é pertinente ao se considerar a Resolução 38/13 distingue quatro atividades para o docente abordados dos anexos I ao IV. Considere o seguinte caso:



Desta forma temos:

Período	Função	anexo
out.14 a dez.14	ensino	I
dez.14 a fev.15	ensino e administração	IV
fev.15 a jul.15	administração	III
jul.15 a out.15	afastamento	II

Logo, se a avaliação é anual, para o lapso de um ano, caso fosse possível realizar os anexos independentemente do tempo, teríamos quatro anexos, assim, qual o anexo ou anexos a considerar?

Para o período de out.14 a jul.15, com funções de ensino, ensino e administração, e unicamente administração, poderia se considerar unicamente o anexo IV pois este anexo aborda as três atuações descritas, não tratando do afastamento.

Ao se excluir o primeiro mês e incluir o último, de novembro de 2014 a julho de 2015 o anexo IV, abrangendo todas as atividades do período, deve contribuir proporcionalmente ao período de avaliação, ou seja, com 09 meses de um total de 12, assim, de agosto de 2015 a outubro de 2015, o anexo de afastamento deverá contribuir proporcional a 03 meses de um total de 12 meses, que é o período de avaliação.

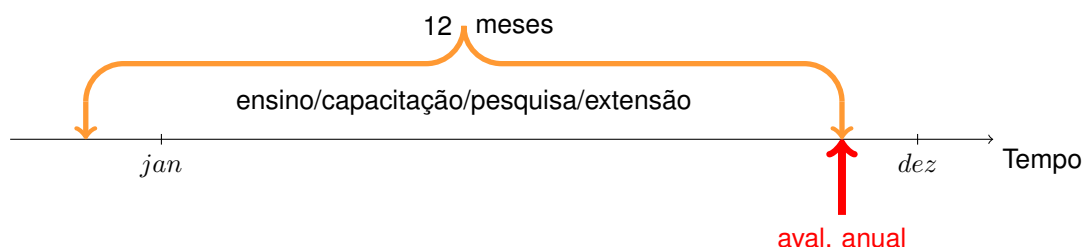
Exemplificando temos:

- Período em meses do anexo III. ●
- Período em meses do anexo IV. ●

$$MF = \frac{09 * N1 + 03 * N2}{12}$$

- Período anual em meses. ●

### 12.4.3 Caso 01: somente ensino/capacitação/pesquisa/extensão

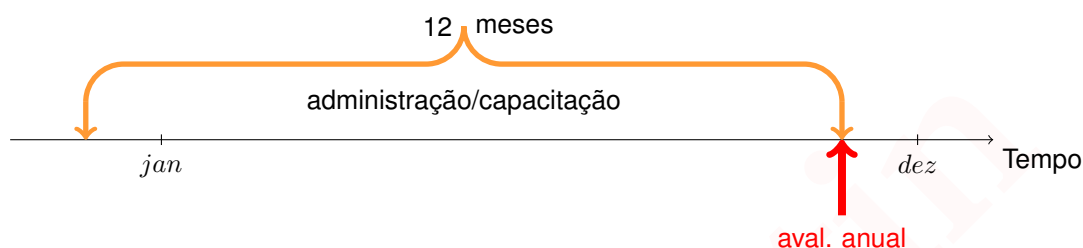


Para melhor exemplificar o presente caso, ao se considerar que o docente exerce atividades de ensino, faz pesquisa e extensão, vamos atribuir valores para dois anos:

Eixo	Descrição	Primeiro ano	Segundo ano	Média
1	discente	23	31	27,0
2	ensino	41	24	32,5
3	capacitação	20	20	20,0
4	pesquisa	5	4	4,5
5	extensão	3	0	1,5
6	administração	-	-	-
Soma				65,5

Desta forma, o docente que obtém nota final, no anexo VI, superior a 60 pontos e também pontuou em no mínimo dois eixos, o que ocorreu pois recebeu pontuação nos eixos 1, 2, 3, 4 e 5, logo, está apto para progredir.

#### 12.4.4 Caso 02: somente administração/capacitação

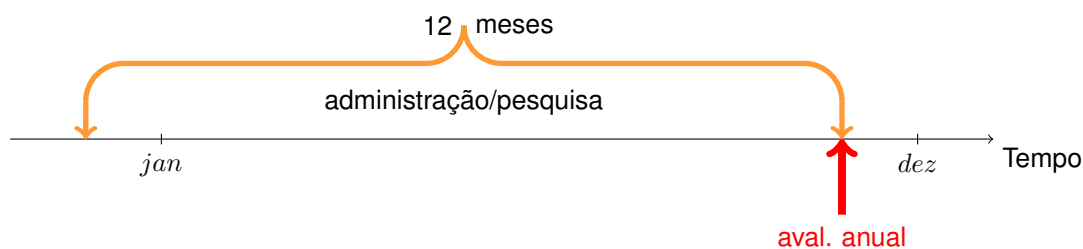


Para melhor exemplificar o presente caso, ao se considerar que o docente exerce atividades administrativas e pode fazer capacitação, vamos atribuir valores para dois anos:

Eixo	Descrição	Primeiro ano	Segundo ano	Média
1	discente	-	-	-
2	ensino	-	-	-
3	capacitação	20	20	20,0
4	pesquisa	-	-	-
5	extensão	-	-	-
6	administração	45	40	42,5
Soma				62,5

Desta forma, o docente que obtém nota final, no anexo VI, superior a 60 pontos e também pontuou em no mínimo dois eixos, o que ocorreu pois recebeu pontuação nos eixos 3 e 6, logo, está apto para progredir.

#### 12.4.5 Caso 03: somente administração/pesquisa/capacitação



Vamos considerar que o docente exerceu no primeiro ano funções administrativa e fez pesquisa, não se capacitando, e no segundo ano o docente exerceu funções administrativa e fez extensão e

capacitação, desta forma, temos que definir qual o anexo que deverá ser preenchido para a primeira e para a segunda avaliação?

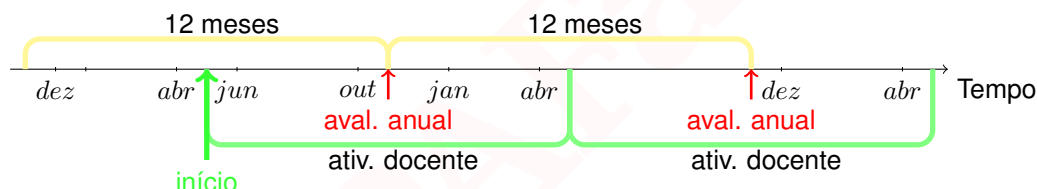
Deve-se observar que o anexo que aborda a função exclusivamente administrativa possibilita a pontuação em dois eixos, por atividade administrativa e atividade por capacitação, porém, o docente em função administrativa poderá fazer pesquisa, assim, ao se adotar que o docente em função administrativa e que ministra aula preenche o anexo IV, por coerência, o docente em função administrativa que faz pesquisa deverá preencher também o anexo IV, pois o anexo IV envolve funções de capacitação, extensão, pesquisa e ensino.

Para melhor exemplificar o presente caso, ao se considerar que o docente exerce atividades administrativas e pode fazer pesquisa, vamos atribuir valores para dois anos:

Eixo	Descrição	Primeiro ano	Segundo ano	Média
1	discente	-	-	-
2	ensino	-	-	-
3	capacitação	-	10	5,0
4	pesquisa	16	-	8,0
5	extensão	-	-	-
6	administração	45	40	42,5
Soma				55,5

Desta forma, o docente que obtém nota final, no anexo VI, superior a 50 pontos e também pontuou mais de dois eixos, o que ocorreu pois recebeu pontuação nos eixos 3, 4 e 6, logo, está apto para progredir.

#### 12.4.6 Caso 04: docente iniciante



Pela representação acima, o docente iniciou a sua atividade em maio porém a avaliação anual no campus de lotação é feita em novembro, assim, dois anos depois, em maio do segundo ano, o docente fará jus à progressão.

Para a primeira avaliação, a ser feita em novembro, o docente que iniciou sua atividade em maio será avaliado pelo período de 06 meses correspondendo aos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro, já na segunda avaliação, será de 12 meses, de novembro a outubro completando 12 meses.

Neste caso, como se determinará a avaliação final em maio do segundo ano? Para responder devemos distinguir o momento da avaliação que a instituição faz e o momento em que o docente fará jus à progressão. No caso em tela, o docente possuirá duas avaliações, a primeira o avaliará por um período de 06 meses e a segunda por 12 meses, assim, por uma questão de razoabilidade e proporcionalidade, penso que avaliação final, para cada eixo deverá considerar proporcionalmente o período, desta forma, se garantirá a regular e sistemática avaliação futura.

- Período em meses da segunda avaliação. ●

- Período em meses da primeira avaliação. ●

$$MF = \frac{06 * N1 + 12 * N2}{18}$$

- Período total em meses das avaliações. ●

Para melhor exemplificar o presente caso, ao se considerar que o docente exerce atividades de ensino, faz pesquisa e extensão, vamos atribuir valores para dois anos:

Eixo	Descrição	Primeiro ano	Segundo ano	Média
1	discente	23	31	28,3
2	ensino	41	24	29,7
3	capacitação	20	20	20,0
4	pesquisa	5	4	4,3
5	extensão	3	0	1,0
6	administração	-	-	
Soma				83,3

Como exemplo faremos a cálculo na média para o eixo 2, sendo que a primeira nota (N1) é 40 e segunda (N2) é 24 mas a contribuição de cada nota é proporcional em meses, assim:

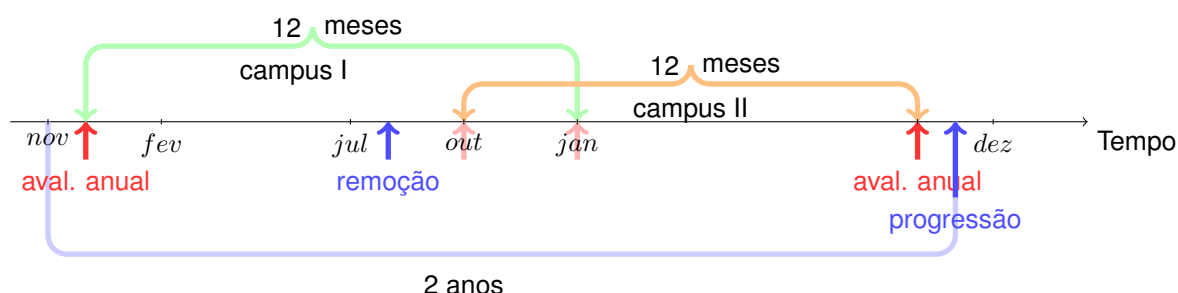
- Período em meses da segunda avaliação. ●
- Período em meses da primeira avaliação. ●

$$MF = \frac{06 * 40 + 12 * 24}{18} = 29,7$$

- Período total em meses das avaliações. ●

Desta forma, o docente que obtém nota final, no anexo VI, superior a 60 pontos e também pontuou em no mínimo dois eixos, o que ocorreu pois recebeu pontuação nos eixos 1, 2, 3, 4 e 5, logo, está apto para progredir.

#### 12.4.7 Caso 05: remoção



Para o presente caso, vejamos as avaliações a serem consideradas:

Avaliações	Modalidade	Meses	Campus	Meses válidos
N1	Anual	12	I	1
N2	Remoção	09	I	09
N3	Anual	02	II	2
N4	Anual	12	II	12
Soma				24

Vamos considerar uma situação complexa. O docente se encontra lotado no campus I e é removido para o campus II, porém, como o momento de definição das avaliações anuais são definidas pelo diretor de ensino no campus, pode ocorrer que o momento de avaliação anual no campus I seja diferente do momento de avaliação anual no campus II, o que seria o caso, tudo conforme o esquema abaixo.

Em virtude de remoção, por força do art. 12, "quando ocorrer remoção, nos termos do art. 36 da Lei nº 8.112/90, a Avaliação de Desempenho do docente deverá ser realizada levando-se em consideração, parcialmente, a avaliação das duas unidades de lotação", e por força do parágrafo único do dito artigo, a avaliação é parcial, sendo responsabilidade do docente requerer à unidade de lotação originária.

- Período em meses da quarta avaliação. ●
- Período em meses da terceira avaliação. ●
- Período em meses da segunda avaliação. ●
- Período em meses da primeira avaliação. ●

$$MF = \frac{01 * N1 + 09 * N2 + 02 * N3 + 12 * N4}{24}$$

- Período total em meses das avaliações. ●

Para melhor exemplificar o presente caso, vamos atribuir valores para dois anos e nos casos em que não houve valores é porque não ocorreu a avaliação no caso de avaliação discente ou demais atividades:

Eixo	Descrição	1° aval.	2° aval.	3° aval.	4° aval.	Média
1	discente	-	10	30	-	6,3
2	ensino	04	09	04	33	20,4
3	capacitação	-	10	5,0	-	4,2
4	pesquisa	16	-	8,0	-	1,3
5	extensão	-	-	15	-	1,3
6	administração	45	-	42,5	-	5,4
Soma						38,9

Como exemplo vamos calcular a média do eixo 1.

$$MF_{eixo1} = \frac{1 * 0 + 9 * 10 + 2 * 30 + 12 * 0}{24} = 6,25$$

Desta forma, o docente que obtém nota final, no anexo VI, inferior a 50 pontos e também pontuou em mais de dois eixos, o que ocorreu pois recebeu pontuação em todos os eixos, logo, não está apto para progredir pois sua pontuação final é inferior a 50 pontos sendo que totalizou 38,9 pontos.



### 12.4.8 De que forma ocorre a reprovação?

Para responder esta pergunta, devemos previamente definir quando ocorre a avaliação? ou seja, é na obtenção da primeira e ou da segunda avaliação referente a um determinado período anual, constituindo as notas  $N1$  e  $N2$ , ou deve ser no momento da avaliação final?

Tomando por referência o que prescreve a resolução 38, no art. 15, tem-se que o "docente somente terá direito à Progressão por Desempenho Acadêmico ou à Promoção, conforme artigo 1º, §2º, se obtiver a pontuação final mínima de 60 (sessenta) pontos, em no mínimo dois eixos de avaliação", desta forma, por força do termo "obtiver a pontuação final", é o anexo VI que definirá se o docente será aprovado ou reprovado.

### 12.4.9 Como se dará a reavaliação quando ocorrer a reprovação?

Estabelece a Resolução 38, no art. 15, no parágrafo 4º, que caso não se obtenha a 'pontuação mínima, o docente será reavaliado no prazo de 6 (seis) meses, a contar da data de requerimento da avaliação insuficiente, e consequente reprovação'.

Desta forma, temos vários comandos no parágrafo 4º do art. 15 da Resolução 38 para o caso de reprovação, tais como:

- 1 - 'avaliação insuficiente e consequente reprovação'
- 2 - 'a contar da data de requerimento da avaliação insuficiente e consequente reprovação'
- 3 - 'o docente será reavaliado no prazo de 6 (seis) meses, a contar da data de requerimento da avaliação insuficiente, e consequente reprovação'

Penso que o estudo na ordem inversa do texto seja mais claro.

#### Reprovação

Desta forma, para o termo 'avaliação insuficiente e consequente reprovação' deva ser entendido, para se manter a coerência na aplicação da Resolução 38, como sendo a nota inferior ao mínimo necessário para a progressão obtida do anexo VI.

Logo, pergunta-se: qual o momento inicial que caracteriza a reprovação?

1. Com a emissão no anexo VI com o resultado negativo?
2. Com a conclusão do processo de progressão a partir na notificação do docente?
3. Na data de abertura do processo de progressão cujo resultado foi negada a progressão?
  - (a) E se iniciou o processo antes do término do lapso temporal necessário para a progressão?
  - (b) E se o processo de progressão se iniciou após o término no lapso temporal necessário para a progressão?

Estas são indagações que merecem maiores esclarecimentos.

Para uma solução sem muito aprofundamento sobre o tema, vamos admitir, para se continuar os estudos, que o docente está ciente das notas das duas avaliações necessárias ao processo de progressão e que o momento em que o docente toma ciência da negativa de progressão é o momento inicial que caracteriza a reprovação pois o tem a avaliação insuficiente com a elaboração do anexo VI e a reprovação com a emissão do parecer da comissão de avaliação.

Por força do termo 'a contar da data de requerimento da avaliação insuficiente e consequente reprovação' o docente é obrigado a requer nova avaliação, e por força do termo 'o docente será reavaliado

no prazo de 6 (seis) meses, a contar da data de requerimento da avaliação insuficiente, e consequente reprovação' este será novamente avaliado.

Agora, cabe uma indagação, como se fará todo o processo de avaliação novamente? Ao se acrescentar mais seis meses ao período de avaliação do docente, e mais uma avaliação, temos?

1. Se considera apenas a última avaliação, ou seja, a nova após a reprovação?
2. Se considera as duas avaliações anteriores e a nova avaliação para um período total de 30 meses?
3. Se considera a primeira avaliação por 06 meses, a segunda avaliação por 12 meses e a nova avaliação por 06 meses para um período total de 24 meses?

Tentando buscar uma solução, devemos lembrar que o docente terá seis meses para se planejar e conseguir pontos, principalmente por capacitação, pesquisa e extensão, desta forma, penso que a melhor solução seja a segunda questão, ou seja, se considera as duas avaliações anteriores e a terceira avaliação com uma contribuição proporcional de 06 meses, para um total de 30 meses.

Como exemplo, vamos atribuir notas:

Eixo	Descrição	Pri. avaliação	Seg. avaliação	Média
1	discente	30	30	30
2	ensino	15	15	15
3	capacitação	-	-	-
4	pesquisa	-	-	-
5	extensão	-	-	-
6	administração	-	-	-
Soma				45

A R38/13, estabelece no parágrafo único do art. 18: "No caso de reprovação na avaliação de desempenho, um novo período de interstício passa a contar da aprovação em nova avaliação, que se dará em prazo de 6 (seis) meses". Desta forma, se terá um novo período e não um único período de seis meses.

Partindo-se do pressuposto de que o docente que não desenvolveu atividades suficientes para a progressão não deva receber vantagens em relação ao docente que se esforçou para conseguir pontuação necessária à progressão, e por força do termo "um novo período de interstício", inclui além dos períodos anteriores de avaliação um novo período de avaliação deverá ser considerada e consequentemente uma nova (terceira) avaliação, conforme a atividade do docente, de acordo com os eixos sobre ensino, capacitação, pesquisa, extensão e administração e por coerência da R38/13 que estabeleceu que a avaliação para progressão/promoção é sistemática e periódica.

O que se tem é um das exceções fora regra das avaliações anuais definido em calendário pelo Diretor de Ensino, que são, no caso de remoção e no caso de reprovação.

Como exemplo, se adotará a seguinte pontuação:

- Período em meses da terceira avaliação. ●
- Período em meses da segunda avaliação. ●
- Período em meses da primeira avaliação. ●

$$MF = \frac{12 * N1 + 12 * N2 + 06 * N3}{30}$$

- Período total em meses das avaliações. ●

Atribuindo valores, temos:

Eixo	Descrição	1º aval.	2º aval.	3º aval.	Média
1	discente	30	30	30	30
2	ensino	15	15	-	15
3	capacitação	-	-	20	4
4	pesquisa	-	-	5	1
5	extensão	-	-	-	-
6	administração	-	-	-	-
Soma					50

Nesta hipótese o docente será aprovado pois obteve a pontuação mínima que é de 50 pontos quando é avaliado em mais de dois eixos.

Temos agora outra indagação, e se ocorrer uma nova reprovação?

Por força do parágrafo único do art. 18 um "novo período de interstício passa a contar da aprovação em nova avaliação", desta forma, se deverá fazer uma nova avaliação, passando a ter um período total de 30 meses mais 6 meses, totalizando 36 meses.