

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE MATO GROSSO-IFMT

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE  
Resolução IFMT – 087/2023

Prof<sup>o</sup>. Jandilson Vitor da Silva  
Presidente da CPPD/IFMT

Art. 1º Este documento estabelece as diretrizes gerais do processo de avaliação de desempenho dos integrantes do Plano de Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do IFMT, nos termos da Lei 8.112, de 1990, da Lei 12.772, de 2012, alterada pela Lei 12.863, de 2013, e da Portaria/MEC 554/2013.

# O QUE COMPREENDE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Art. 2º A avaliação de desempenho docente compreende o acompanhamento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do docente, as condições de trabalho em cada campus, as metas e políticas de desenvolvimento institucional do IFMT.

# DOS OBJETIVOS E CARACTERÍSTICAS

Art. 9º. A avaliação de desempenho docente tem como objetivo geral subsidiar a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas.

Art. 10. A avaliação de desempenho docente tem como objetivos específicos:

I - aferir o mérito para progressão funcional por desempenho acadêmico;

II- identificar e avaliar o desempenho do professor nas ações individuais ou coletivas, consideradas as condições de trabalho;

III - fornecer indicadores que alimentem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do IFMT;

IV - favorecer a elaboração de programas de capacitação e aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de melhoria das condições de trabalho;

V - estimular os servidores a refletir acerca de suas responsabilidades nos resultados previstos no planejamento dos serviços.

# GRUPOS E ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º Para a avaliação de desempenho docente são observadas as seguintes atividades, classificadas nos grupos abaixo:

**I – Grupo 1 – atividades de ensino:**

**II - Grupo 2 – atividades de apoio ao ensino:**

**III - Grupo 3 – atividades de capacitação:**

**IV - Grupo 4 – atividades de pesquisa e inovação tecnológica:**

**V - Grupo 5 – atividades de extensão:**

**VI - Grupo 6 – atividades de gestão e representação institucional:**

# RESPONSÁVEIS PELA APLICAÇÃO

§ 4º As atividades previstas para os Grupos 1, 2, 3, 4, 5 e 6 são avaliadas pelo responsável do respectivo setor:

I - Grupo 1 - chefia imediata de ensino;

II - Grupo 2 - chefia imediata de ensino;

III - Grupo 3 - chefia imediata de ensino;

IV - Grupo 4 - chefia/coordenador/responsável pelo setor de pesquisa;

V - Grupo 5 - chefia/coordenador/responsável pelo setor de extensão;

VI - Grupo 6 - chefia imediata.

# DAS COMPETÊNCIAS E DO ACOMPANHAMENTO

Art. 22. A avaliação de desempenho docente é executada pelas diretorias/departamentos de ensino de cada campus, sob a orientação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Propessoas), analisada pelo Núcleo Permanente de Pessoal Docente (NPPD) e homologada pelo reitor do IFMT.

Art. 24. O professor deve encaminhar a documentação comprobatória de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão e da produção institucional à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) do campus em que estiver lotado.

§1º É responsabilidade do docente a elaboração do relatório de avaliação de desempenho, conforme modelo disponível no sistema eletrônico. §2º As informações prestadas e as documentações apresentadas são de inteira responsabilidade do servidor, assim como possíveis omissões.

# PONTUAÇÃO MÍNIMA PARA PROGRESSÃO

Art. 4º Para a obtenção de progressão ou promoção, o docente avaliado deve obter, no mínimo, 70 (setenta) pontos.

Art. 5º O interstício a ser considerado na avaliação, para fins de desenvolvimento na carreira, por meio de progressão ou promoção, é de 24 (vinte e quatro) meses, conforme previsto na Lei 12.772, de 2012.

# ATIVIDADES A SEREM AVALIADAS

## ENSINO

Art. 12. As atividades de ensino consistem nas ações dos docentes diretamente vinculados aos cursos e programas regulares de todos os níveis e modalidades de ensino, compreendendo:

I - regência de aulas, presenciais ou na modalidade EaD, nos diferentes níveis de ensino dentro do IFMT;

II - atividades de preparação e manutenção de ensino;

III - atividades de apoio ao ensino;

IV - atividades de participação em programas e projetos de ensino.

## PESQUISA

Art. 16. As atividades de pesquisa são aquelas que o docente realiza individualmente, em grupo de pesquisa, programa de pós-graduação e/ou em parceria com outras instituições.

Parágrafo único. São consideradas, para fins de avaliação de desempenho as atividades que forem executadas pelos docentes nos programas, grupos de pesquisa e parcerias com outras instituições desenvolvidas no âmbito do IFMT ou firmadas pela Instituição por meio de acordos, convênios e demais ajustes.

# ATIVIDADES A SEREM AVALIADAS

## EXTENSÃO

Art. 18. As atividades de extensão consistem nos processos educativos, culturais, científicos e tecnológicos e em eventos que se articulam e se integram ao ensino e à pesquisa, compostas de um conjunto englobando tipos de ações variadas, envolvendo os segmentos do IFMT e/ou comunidade externa.

Parágrafo único. São consideradas, para fins de avaliação de desempenho, as atividades que forem executadas pelos docentes nos programas, grupos de pesquisa e parcerias com outras instituições desenvolvidas no âmbito do IFMT ou firmadas pela Instituição por meio de acordos, convênios e demais ajustes.

## ATIVIDADES DE GESTÃO

Art. 20. As atividades de gestão e representação institucional consistem na coordenação e execução de ações relacionadas ao apoio à gestão do IFMT.

# AVALIAÇÃO DOS DOCENTES PELOS DISCENTES

Art. 30. Compete à direção-geral de cada campus a criação da comissão especial de avaliação (CEA), a qual é responsável pela aplicação do instrumento para a avaliação do desempenho didático do corpo docente pelos discentes; o cálculo da média das notas dos discentes; e a transposição destas para a ficha de avaliação do docente, utilizando, se possível, meios eletrônicos para tal.

Parágrafo único. Em caso de afastamento do servidor das atividades letivas e impossibilitada a avaliação pelos discentes, é atribuída a nota da última avaliação do desempenho didático do docente pelos discentes.

Art. 31. A avaliação discente será realizada por no mínimo 10% do total dos discentes que cursaram as disciplinas ministradas pelo docente no período da avaliação.

**§1º** No período da avaliação docente, no caso de disciplinas semestrais (finalizadas) ou anuais (mínimo 2 bimestres), é permitida a avaliação pelos discentes.

**§2º** Os discentes que participam da avaliação do docente são selecionados pela comissão especial de avaliação, via amostragem por sorteio.

# ATIVIDADES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33. A avaliação de desempenho docente tem como referência as atividades diretamente relacionadas às ações docentes concernentes a ensino, pesquisa, extensão e atividades de gestão, levando em consideração os seguintes fatores:

- I - atividades de ensino/atuação pedagógica;
- II - assiduidade e pontualidade;
- III - formação continuada;
- IV - atividades de pesquisa;
- V - atividades de extensão;
- VI - produção institucional.

# DOS FATORES, DOS PRAZOS, DOS INSTRUMENTOS E DOS PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO

Art. 33. A avaliação de desempenho docente tem como referência as atividades diretamente relacionadas às ações docentes concernentes a ensino, pesquisa, extensão e atividades de gestão, levando em consideração os seguintes fatores:

I - atividades de ensino/atuação pedagógica;

II - assiduidade e pontualidade;

III - formação continuada;

IV - atividades de pesquisa;

V - atividades de extensão;

VI - produção institucional.

§ 1º Nos Quadros I e IV, em anexo, cujos itens estão expressos em percentuais, é usada a regra de três simples, e o resultado é transformado em números inteiros para a avaliação.

§ 2º Os fatores citados no caput são pontuados com base nas informações detalhadas nos anexos deste Regulamento, no histórico funcional emitido pela CGGP/Propessoas, elaborado com a documentação comprobatória encaminhada pelo servidor e mediante informações específicas do setor de ensino do campus no qual o servidor é lotado.

## DA PONTUAÇÃO PARCIAL E DA PONTUAÇÃO FINAL

Art. 39. A pontuação parcial e a pontuação final, referentes a cada fator de avaliação, descritos no art. 30, e de acordo com cada enquadramento, descritos no art. 32, são atribuídas conforme Tabela 1: (VER TABELA I)

# DA AVALIAÇÃO EM CASO DE REMOÇÃO OU REDISTRIBUIÇÃO E/OU EXERCÍCIO EM OUTROS ÓRGÃOS

Art. 41. Quando houver remoção do servidor, nos termos do art. 36, da Lei 8.112, de 1990, a avaliação de desempenho deve ser realizada pelo campus em que o servidor tenha desempenhado suas atividades por maior tempo em relação ao interstício da avaliação.

Art. 42. Quando ocorrer redistribuição do servidor avaliado, nos termos do art. 37, da Lei 8.112, de 1990, a avaliação pode ser realizada de forma parcial pelo campus em que o servidor estava lotado, apenas em relação ao período de efetivo exercício, a fim de que, caso exista interesse do novo órgão, possa essa avaliação ser utilizada.

§ 1º. Em caso de servidor redistribuído para o IFMT, pode ser considerada a avaliação e a pontuação atribuída pela instituição de origem, proporcional ao tempo de exercício.

§ 2º. A pontuação obtida na instituição de origem é convertida para adequar-se ao formato da avaliação de desempenho do IFMT.

# DA AVALIAÇÃO EM CASO DE REMOÇÃO OU REDISTRIBUIÇÃO E/OU EXERCÍCIO EM OUTROS ÓRGÃOS

Art. 43. Os docentes do IFMT em colaboração técnica, cedidos, requisitados ou em exercício provisório em outros órgãos devem ser avaliados conforme regulamento vigente da unidade em exercício. Caso o órgão de exercício do servidor não tenha formulário de avaliação próprio, pode adotar a norma/o formulário vigente no IFMT.

§ 1º Cabe à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do campus de lotação do servidor solicita ao órgão a avaliação referente ao interstício avaliado.

§ 2º Estando aprovado, conforme regulamento do órgão em exercício, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas emite a portaria de concessão de progressão e/ou promoção funcional ao servidor.

§ 3º Caso seja necessário utilizar a avaliação de desempenho com fins de participação em editais do IFMT, cabe ao setor de gestão de pessoas do campus equiparar o resultado final obtido no órgão às pontuações estabelecidas neste Regulamento.

§ 4º Caso haja negativa pelo órgão que o servidor está em exercício, cabe ao setor de gestão de pessoas do campus encaminhar os formulários de avaliação previstos neste Regulamento para a unidade de gestão de pessoas do órgão.

# QUADROS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

- APRESENTAÇÃO DOS QUADROS DE AVALIAÇÃO DE ACORDO COM A SITUAÇÃO FUNCIONAL DO SERVIDOR