



**MEC – SETEC**  
**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ**  
**DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**



**Avaliação de Desempenho – Docente**  
**Auto Avaliação**

**(conforme estabelece o parágrafo 1º do art. 16 do Decreto 94.664 de 23/07/1987, regulamentado pela Portaria nº 475-MEC de 26/08/1987)**

<b>Campus:</b>																								
<b>Nome:</b>																								
<b>Matrícula:</b>												<b>Lotação</b>												
<b>Coordenação:</b>																								
<b>Regime de Trabalho:</b>					DE ( ) 40 h ( ) 20 h ( )					<b>Data de Admissão (efetivo exercício):</b> /     /														
Ocupante de Cargo de Direção ( )										Ocupante de Função Gratificada ( )										Não ocupante ( )				

Etapa Avaliativa/Pontuação	1ª	2ª	Total
Auto Avaliação			
Avaliação Chefia Imediata			
Pontuação			

<b>Escala de Avaliação:</b>	DI (Desempenho Insuficiente-1-4,99)	DR (Desempenho Regular- 5-6,99)	DB (Desempenho-Bom-7-8,99)	DE (Desempenho Excelente- 9-10)	NA- Não se aplica
-----------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	---------------------------------	-------------------

<b>Competências/Aptidão</b>		<b>Pontuação</b>
<b>Assiduidade</b>	Frequência diária ao trabalho	
	Pontualidade- cumprimento com horários e prazos	
	Presença no trabalho utiliza o tempo para realização das atribuições do cargo	
	Informa sobre imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário	
	Cumprir as tarefas	
<b>Disciplina</b>	Relacionamento Interpessoal relaciona com polidez	
	Respeito às normas/ordens, cumprimento dos deveres de cidadão	
	Participação e cooperação em trabalhos em equipe	
	Respeita os princípios éticos profissionais	
	Transparência/clareza	
<b>Iniciativa</b>	Criatividade/proatividade	
	Interesse no desempenho de suas atividades	
	Atividade de extensão à comunidade	
	Facilidade na resolução de problemas	
	Dinâmico, contribui com sua experiência profissional	



MEC – SETEC  
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



<b>Produtividade</b>	Qualidade com que executa o trabalho	
	Desempenho Didático	
	Participação em Bancas	
	Orientações de discentes	
	Produção Científica, Técnica ou artística	
<b>Responsabilidade</b>	Comprometimento	
	Dedicação	
	Organização	
	Aperfeiçoamento profissional/capacitação	
	Zela pelo patrimônio da Instituição	
	Exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento e assistência na própria IFE	
	Participação em Órgãos colegiados na própria IFE	
<b>Total:</b>		
<b>Conceito Adquirido</b>	DI-27 a 134 ( ) DR-135 a 188 ( ) DB- 189 a 242 ( ) DE 243 a 270 ( )	

**(Pontuação mínima para progressão 189 (cento e setenta e cinco) pontos por avaliação, somam-se a auto-avaliação e avaliação da chefia imediata e dividi-se por 02**

Manifestação do servidor avaliado:

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura servidor avaliado \_\_\_\_\_



**Avaliação de Desempenho – Docente**  
**Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata**

**(conforme estabelece o parágrafo 1º do art. 16 do Decreto 94.664 de 23/07/1987, regulamentado pela Portaria nº 475-MEC de 26/08/1987)**

<b>Campus:</b>																								
<b>Nome:</b>																								
<b>Matrícula:</b>										<b>Lotação</b>														
<b>Coordenação:</b>																								
<b>Regime de Trabalho:</b>					DE ( ) 40 h ( ) 20 h ( )					<b>Data de Admissão (efetivo exercício) :</b> /     /														
Ocupante de Cargo de Direção ( )										Ocupante de Função Gratificada ( )										Não ocupante ( )				

Etapa Avaliativa/Pontuação	1ª	2ª	Total
Auto Avaliação			
Avaliação Chefia Imediata			
Pontuação			

<b>Escala de Avaliação:</b>	DI (Desempenho Insuficiente- 4,99) 1-	DR (Desempenho Regular- 5-6,99)	DB (Desempenho Bom-7-8,99)	DE ( Desempenho Excelente- 9-10)	NA- Não se aplica
-----------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	----------------------------------	-------------------

<b>Competências/Aptidão</b>		<b>Pontuação</b>
<b>Assiduidade</b>	Frequência diária ao trabalho	
	Pontualidade- cumprimento com horários e prazos	
	Presença no trabalho utiliza o tempo para realização das atribuições do cargo	
	Informa sobre imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário	
	Cumpre as tarefas	
<b>Disciplina</b>	Relacionamento Interpessoal relaciona com polidez	
	Respeito às normas/ordens, cumprimento dos deveres de cidadão	
	Participação e cooperação em trabalhos em equipe	
	Respeita os princípios éticos profissionais	
	Transparência/clareza	
<b>Iniciativa</b>	Criatividade/proatividade	
	Interesse no desempenho de suas atividades	
	Atividade de extensão à comunidade	
	Facilidade na resolução de problemas	



MEC – SETEC  
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



	Dinâmico, contribui com sua experiência profissional	
<b>Produtividade</b>	Qualidade com que executa o trabalho	
	Desempenho Didático	
	Participação em Bancas	
	Orientações de discentes	
	Produção Científica, Técnica ou artística	
<b>Responsabilidade</b>	Comprometimento	
	Dedicação	
	Organização	
	Aperfeiçoamento profissional/capacitação	
	Zela pelo patrimônio da Instituição	
	Exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento e assistência na própria IFE	
	Participação em Órgãos colegiados na própria IFE	
<b>Total:</b>		
<b>Conceito Adquirido</b>	DI-27 a 134 ( ) DR-135 a 188 ( ) DB- 189 a 242 ( ) DE 243 a 270 ( )	

**(Pontuação mínima para progressão 189 (cento e setenta e cinco) pontos por avaliação, somam-se a auto-avaliação e avaliação da chefia imediata e dividi-se por 02**

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura/carimbo Chefia Imediata \_\_\_\_\_

Manifestação do servidor avaliado:

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura servidor avaliado \_\_\_\_\_

## INSTRUÇÕES:

Entende-se por Avaliação de Desempenho do Servidor, um conjunto de procedimentos destinados a mensurar o desempenho dos servidores nas atribuições do cargo, que será composta de:

- **Auto Avaliação** – o servidor fará a sua avaliação baseado em competências fundamentais para o desenvolvimento de suas funções
- **Avaliação pela chefia imediata** – o servidor será avaliado por sua chefia imediata, que utilizará os mesmos fatores da autoavaliação, considerando as suas funções.
- Manifestação do servidor avaliado, caracterizando as modificações em seu desempenho profissional, resistência encontrada e efeitos colaterais

Esse processo de acompanhamento é importante, não apenas para uma análise do êxito e das atividades que o compõem, mas em especial para identificar fatores conducentes à reformulação e identificação de novas situações a serem incorporadas.

Para uma avaliação confiável é importante:

- Observar todo e qualquer desempenho continuado, e sistematicamente fazer anotações diárias;
- Não confiar na memória, feitos mais recentes tenderão a ter um peso maior e correr-se-á o risco de esquecer fatos mais importantes ocorridos há muito tempo.

Deve-se ter em mente o que será observado. Para isto, o Sistema de Avaliação estabelece, previamente, os fatores que serão avaliados. É importante observar o desempenho padrão e não o perfeito. A perfeição dá idéia de fim, e o homem está em constante evolução.

## GRADUAÇÕES DE DESEMPENHO:

Os instrumentos oferecem 04 graduações de desempenho, a seguir indicadas em ordem decrescente, formando-se como pontuação máxima de dez:

**1) Desempenho Excelente** – Quando o avaliado enquadra-se totalmente no padrão descrito, destaca-se significativamente dos demais, metas cumpridas ou superadas e resultados alcançados, pontuação de 9 à 10 (nove a Dez);

**2) Desempenho Bom** – Quando o avaliado enquadra-se na maioria do padrão descrito, metas na maioria cumpridas ou superadas e alcance na maioria dos resultados, pontuação de 7 à 8,99 (sete a oito e noventa e nove);

**3) Desempenho Regular** – Quando o avaliado enquadra-se parcialmente no padrão descrito, algumas metas cumpridas ou superadas e alcance de alguns resultados, pontuação de 5 à 6,99 (cinco a seis, noventa e nove);

**4) Desempenho insuficiente** – Quando o avaliado fica abaixo do padrão descrito, significando que o mesmo demonstra ainda possuir desempenho deficiente, poucas metas cumpridas ou superadas; poucos resultados pontuação de 1 à 4,99 (um a quatro e noventa e nove);

O servidor alcançará progressão por mérito quando obtiver o mínimo de 175 (cento e setenta e cinco) pontos em cada avaliação, que corresponderá ao Desempenho Bom, somando-se a pontuação da autoavaliação com a avaliação da chefia imediata e dividindo-se por dois.

## FATORES AVALIATIVOS DE DESEMPENHO:

**1 – Assiduidade:** Avaliação quanto a minha frequência diária, pontualidade, presença no trabalho, cumprimento das tarefas e informação quanto ao imprevisto. Assíduo está ligado à frequência sem faltas. Pontual significa inexistência de atrasos nas entradas, ausências durante o serviço e saídas antecipadas.

**2 – Disciplina :** Avaliação quanto ao meu comportamento em observância aos regulamentos e orientação da chefia como: a ordem, o respeito às leis, às normas e o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público, a participação e cooperação em trabalho em equipe e o respeito aos princípios éticos profissionais.

**3 – Iniciativa:** Avaliação quanto a minha capacidade no emprego de meu esforço e diligência no desempenho das atribuições do cargo. Na tomada de decisões, considero todos os meios de que disponho para chegar a uma decisão; confronto situações-problema que surgem tomando decisões; executo com presteza e eficiência tarefas/atividades inerentes ao cargo, mesmo que incluam mudanças de orientação e procedimentos técnicos; tenho domínio de forma atualizada de conhecimentos, técnicas e práticas e realizo projetos com um mínimo de supervisão, tenho interesse para aprender e desenvolver atividades, criativo.

**4 – Produtividade:** Avaliação quanto ao rendimento compatível com as condições de trabalho produzido por mim, observando prazos estabelecidos, envolvendo aspectos de quantidade e qualidade com que executo o trabalho, precisão.

**5 – Responsabilidade:** Avaliação quanto às tarefas que assumo, que me são propostas, observando os prazos, as condições, dedicação, agilidade, comprometimento, aperfeiçoamento profissional e o zelo pelo patrimônio.