

Comissão Permanente de Avaliação e Progressão Docente - CPAPD

Regulamento da Avaliação do Desempenho e da Progressão Docente da Universidade Severino Sombra

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 1º. O presente Regulamento define e regula os procedimentos e critérios de Avaliação do Desempenho e da Progressão dos Docentes da Universidade Severino Sombra - USS, coerente com o seu Projeto Pedagógico Institucional – PPI e Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI.

§ 1º. O presente Regulamento aplica-se a todos os docentes da Universidade Severino Sombra.

§ 2º. O presente Regulamento define a natureza e os objetivos da Avaliação e da Progressão do Desempenho Docente, além de tratar, também, das competências e dos critérios da avaliação.

Art. 2º. A Avaliação do Desempenho e da Progressão Docente é da competência da Comissão Permanente de Avaliação da Progressão Docente – CPAPD.

§ 1º. A CPAPD é formada por membros da gestão acadêmica superior e do setor de recursos humanos, nomeados pelo (a) Reitor (a) da Universidade Severino Sombra.

§ 2º. Cabe à CPAPD fixar orientações e diretrizes para a avaliação do desempenho docente, tendo em conta a realidade da USS e a observância do presente Regulamento.

§ 3º. As atividades da CPAPD estão respaldadas no Plano de Carreira Docente da FUSVE.

Art. 3º. Constituem princípios do regime de Avaliação do Desempenho Docente:

- a) Universalidade - considerando todos os docentes de todas as unidades orgânicas da USS;
- b) Obrigatoriedade - fixando a avaliação de todos os docentes da USS, dentro dos prazos previstos e garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes no processo de avaliação;
- c) Coerência - estabelecendo um conjunto comum de vertentes e indicadores para a avaliação do desempenho dos docentes de todas as unidades orgânicas da USS;
- d) Transparência - garantindo que o processo de avaliação seja claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;

- e) Divulgação - assegurando que todas as normas reguladoras do processo de avaliação são divulgadas a todos os intervenientes no processo;
- f) Imparcialidade - assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação;
- g) Previsibilidade - estipulando prazos para os períodos de avaliação e assegurando que a avaliação só ocorra dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- h) Confidencialidade - sujeitando todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação, com exceção dos avaliados relativamente à sua avaliação.

CAPÍTULO II

Do Sistema de Avaliação

Art. 4º A avaliação tem como objeto o desempenho dos docentes quanto às funções gerais que lhes são permitidas regimentalmente, sendo efetuada através da avaliação das seguintes vertentes:

- a) Ensino;
- b) Pesquisa;
- c) Extensão;
- d) Gestão universitária.

Artigo 5º. A vertente Ensino considera o desempenho da docência e atividades correlatas.

Artigo 6º. A vertente Pesquisa considera o desempenho de atividades de investigação, produção científica e divulgação.

Artigo 7º - A vertente Extensão considera o desempenho de atividades de extensão universitária, que privilegiem a relação da universidade com a sociedade, articuladas à investigação, produção científica e divulgação.

Artigo 8º. A vertente Gestão universitária considera o desempenho no exercício de funções técnico-administrativas e pedagógicas.

Artigo 9º. A periodicidade da avaliação do desempenho de cada docente, realiza-se anualmente e reporta-se ao desempenho relativo aos semestres letivos anteriores àquele em que é efetuada a avaliação.

§ 1º. O processo de avaliação do desempenho dos docentes ocorre nas duas primeiras semanas do mês de junho.

§ 2º. No caso do docente que, por motivo de licença, tenha sido impedido de exercer as suas funções, aplicar-se-á o acréscimo do prazo corresponde à licença.

§ 3º As reuniões da CPAPD deverão ter quórum mínimo de 75% dos seus membros.

§ 4º Todas as decisões emanadas das reuniões da CPAPD deverão ser lavradas em livro de atas próprio e referendadas por assinatura do Reitor (a).

Artigo 10. A avaliação do desempenho docente é realizada de acordo com o regime no qual o docente se enquadra, tendo como referencial os indicadores (itens) apresentados no Formulário de Avaliação do Desempenho Docente - anexo I, para o regime de tempo integral e anexo II, para o regime de tempo parcial.

§ 1º. A avaliação do desempenho é qualitativa e quantitativa, considerando os indicadores dos formulários anexo I e II.

§ 2º. O formulário de avaliação do desenvolvimento docente é o documento que apresenta os indicadores da avaliação.

§ 3º. Qualquer alteração dos indicadores do desempenho docente deverá considerar o prazo mínimo de seis meses, para adequação do docente.

§ 4º. A CPAPD definirá tornando público, o calendário para solicitação de enquadramento, divulgação dos resultados e recursos da CPAPD.

§ 5º. Os resultados dos indicadores mínimos, previstos no anexo I, se mantidos por duas avaliações consecutivas, geram a descaracterização do regime no qual docente se encontra enquadrado.

§ 6º. O docente em regime de trabalho horista, para avaliação em progressão vertical, deverá fazer solicitação, respeitando calendário da CPAPD.

CAPÍTULO III

Dos Intervenientes no Processo de Avaliação

Artigo 11. São considerados Intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

- a) O Avaliado;
- b) A CPAPD;
- e) O (a) Reitor (a).

Artigo 12. O docente tem direito às vistas da avaliação do seu desempenho, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.

§ 1º. Compete ao docente avaliado preencher o Formulário de Avaliação do Desempenho Docente, anexo I, para o regime de tempo integral e anexo II, para o regime de tempo parcial, até o final do prazo fixado no § 1º do Artigo 9º, informando os elementos relevantes para a avaliação do seu desempenho, bem como apresentar os documentos comprobatórios das informações prestadas, referente ao período em avaliação.

Artigo 13. Compete à CPAPD, para a correta aplicação do sistema de avaliação:

§ 1º. Definir e divulgar o calendário do processo de avaliação.

§ 2º. Receber as avaliações, validar os elementos relevantes fornecidos pelos avaliados, atribuir conceito qualitativo e divulgar os resultados.

§ 3º. Emitir parecer, a ser submetido à apreciação do (a) Reitor (a), sobre a aplicação do sistema de avaliação do desempenho, ao término de cada período de avaliação.

§ 4º. Emitir parecer sobre todas as reclamações e recursos, encaminhados à CPAPD

Artigo 14. Compete ao (a) Reitor (a), para garantir a adequação do sistema de desempenho à realidade específica da USS:

§ 1º. Homologar as avaliações.

Casos omissos serão discutidos em reunião da CPAPD, com quorum mínimo de 75%.