



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
COMANDO DA AERONÁUTICA
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE AERONÁUTICA**

CONGREGAÇÃO DO ITA



REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE COMPETÊNCIA DA CONGREGAÇÃO DO ITA – IC/CCO

2013

Regimento aprovado na 4ª Sessão da 423ª Reunião Ordinária da Congregação em 14 de novembro de 2013. Revisão da Comissão de Redação e Eleições finalizada em fevereiro de 2014. Publicado no Boletim Interno Ostensivo do ITA, Nº 10, de 26 de fevereiro de 2014.

REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE COMPETÊNCIA DA CONGREGAÇÃO DO ITA¹

TÍTULO I

Do Objetivo e Organização

Art. 1º Compete à Comissão de Competência, IC/CCO, apreciar assuntos concernentes à qualificação profissional docente, incluindo a pertinência da titulação, de candidatos a:

- I. progressão funcional;
- II. promoção de classe;
- III. aceleração da promoção;
- IV. alteração de regime de trabalho;
- V. reconhecimento de notório saber para professores do quadro não efetivo;
- VI. qualificação de profissionais colaboradores que não integrem os cargos efetivos e permanentes do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, Lei Nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (PCCMF);
- VII. componentes de bancas de concursos públicos para preenchimento de vagas no Corpo Docente do ITA.

§ 1º Compete, também, à IC/CCO definir outras normas, disciplinadas e aprovadas pela Congregação, para o seu funcionamento.

§ 2º A IC/CCO poderá delegar competências a outros colegiados do ITA, após aprovação da Congregação.

Art. 2º A IC/CCO é constituída por:

- I. cinco (5) membros permanentes efetivos, eleitos pela Congregação dentre seus membros, que sejam Professores Titulares ou Associados do ITA;
- II. um (1) membro não permanente para cada candidato apresentado, designado pelo Presidente da IC/CCO, caso seja necessário, escolhido dentre especialistas na área de conhecimentos do candidato, não necessariamente membro do Corpo Docente do ITA;
- III. dois (2) membros permanentes suplentes, que sejam Professores Titulares ou Associados, eleitos pela Congregação, dentre seus membros.

Paragrafo único. A Comissão é presidida pelo membro permanente efetivo escolhido pelos pares e nomeado pelo Presidente da Congregação.

Art. 3º Os membros da IC/CCO têm mandato de dois (2) anos, permitidas as reconduções.

TÍTULO II

Capítulo I

Da Terminologia e Conceituação

Art. 4º Para efeito de aplicação deste Regimento, são adotados a terminologia e os conceitos correlatos seguintes:

- I. **Classe:** subgrupo da carreira do Magistério Superior, sendo:
 - a. Classe E, com a denominação de Professor Titular;

¹ Regimento aprovado na 4ª Sessão da 423ª Reunião Ordinária da Congregação, em 14 de novembro de 2013.

- b. Classe D, com a denominação de Professor Associado;
 - c. Classe C, com a denominação de Professor Adjunto;
 - d. Classe B, com a denominação de Professor Assistente; e
 - e. Classe A, com as denominações de:
 - a. Professor Adjunto A, se portador do título de doutor;
 - b. Professor Assistente A, se portador do título de mestre;
 - c. Professor Auxiliar, se graduado ou portador do título de especialista.
- II. **Nível:** posição diferenciada por números para efeito hierárquico e de remuneração em cada uma das classes docentes, sendo 1, 2, 3 e 4 para as classes D e C, e 1 e 2 para as classes B e A. A classe E possui um único nível.
- III. **Corpo Docente de Cargo Efetivo:** corpo de professores do ITA pertencentes ao PCCMF, assim como servidores, admitidos por Concurso Público de Provas e Títulos, designados ou lotados em tempo integral no ITA para o exercício regular de atividades de magistério e qualificados em uma das classes definidas no inciso I deste Artigo.
- IV. **Professor Titular-Livre:** Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, admitido conforme dispõe o PCCMF.
- V. **Corpo Docente de Cargo Não Efetivo:** corpo de professores que não integram o Corpo Docente de Cargo Efetivo, mas que participam de atividades de ensino e pesquisas na pós-graduação *stricto sensu* ou na graduação.
- VI. **Professor Substituto:** especialista de nível superior, admitido conforme dispõe a Lei Nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, para substituições eventuais de docente do quadro permanente, pelo prazo máximo de doze (12) meses.
- VII. **Professor Visitante:** especialista de nível superior, nacional ou estrangeiro, admitido conforme dispõe a Lei Nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, para atender a programa especial de ensino, pesquisa e extensão, pelo prazo máximo de doze (12) meses, no caso de especialista nacional, e máximo de quatro (4) anos, quando estrangeiro.
- VIII. **Progressão Funcional:** passagem de um nível para o nível de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe.
- IX. **Promoção:** passagem do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe imediatamente superior.
- X. **Aceleração da Promoção:** passagem de qualquer nível da Classe A para o nível 1 da Classe B pela apresentação de Titulação de Mestre; e de qualquer nível das Classes A e B para o nível 1 da Classe C, pela apresentação de Titulação de Doutor.

§ 1º A IC/CCO somente analisará a qualificação do profissional para o exercício da docência em função de Plano de Trabalho específico, por prazo determinado, ficando a cargo da Divisão Acadêmica, à qual será vinculado o docente de cargo não efetivo, a análise do mérito quanto ao regime de trabalho e vínculo profissional.

§ 2º O Oficial das Forças Armadas, designado Instrutor do ITA, para efeito de equivalência acadêmica, será equiparado a docente de uma das classes do Corpo Docente em função de sua qualificação profissional.

Capítulo II

Da Progressão Funcional e da Promoção de Classe até a Classe D (Professor Associado)

Art. 5º A proposta de qualificação de docente para progressão funcional e da promoção até a Classe D (Professor Associado) é de iniciativa da Divisão Acadêmica, à qual pertence o interessado, e será encaminhada à IA-RH, que a protocolará e enviará à IC/CCO.

Art. 6º A proposta de qualificação do docente deve ser instruída com:

- I. parecer circunstanciado do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;

- II. Relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos, elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho;
- III. duas (2) cópias do currículo Lattes atualizado, assinado na última página e rubricado nas demais;
- IV. comprovantes (originais ou cópias, em uma via) dos diplomas e certificados de nível superior e das titulações;
- V. comprovantes (originais ou cópia, em uma via) que atestem a experiência profissional do candidato, inclusive relação das disciplinas lecionadas, com indicação das épocas em que foram lecionadas pela primeira vez;
- VI. separatas dos artigos publicados, exemplares dos livros escritos ou traduzidos, das monografias, apostilas, publicações internas e relatórios técnicos elaborados pelo candidato, comprovantes que atestem sua participação em projetos, em reuniões técnicas ou científicas, na orientação de teses, dissertações ou de trabalhos de graduação, emissão de pareceres técnicos, prestação de serviços de consultoria, sua presença em bancas de concursos e em projetos de pesquisa e ensino;
- VII. resultados de avaliações, com participação discente, de desempenho didático;
- VIII. outros documentos julgados oportunos e que facilitem o julgamento do candidato por parte da Divisão Acadêmica e por parte da IC/CCO.

§ 1º Para a promoção à classe D (Professor Associado), o docente deve apresentar o título de doutor em sua área de atuação no ITA.

§ 2º O parecer mencionado no inciso I pode ser substituído pelo parecer de um Conselho de Professores Titulares, podendo compô-lo Professores Titulares de outras Divisões Acadêmicas que, a critério do Chefe da Divisão Acadêmica do candidato ou da Reitoria, tenham condições de avaliá-lo.

§ 3º No caso de candidato em estágio probatório, a instalação da Comissão especial mencionada no inciso I é obrigatória e deve ser composta de docentes estáveis, com representações da Divisão Acadêmica de exercício do docente avaliado e da Coordenadoria do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas.

Art. 7º No caso de proposta de qualificação de candidato que já tenha sido anteriormente julgado pela IC/CCO, os comprovantes podem restringir-se ao período decorrido desde a última progressão funcional, promoção de classe, aceleração da promoção ou ingresso na carreira, considerando-se o evento que tenha ocorrido por último, salvo se houver solicitação específica.

Art. 8º As propostas de qualificação de docentes para fins de progressão funcional e promoção de classe julgadas pela IC/CCO antes do interstício mínimo de dois (2) anos, contado a partir da última progressão funcional, promoção de classe ou aceleração da promoção, aquela que tenha ocorrido por último, serão efetivadas apenas após ter completado o interstício.

Art. 9º Ouvida, se necessário, a Divisão Acadêmica interessada, o Presidente da IC/CCO poderá designar um membro não permanente, como determina o inciso II do art. 2º.

Art. 10 - O parecer da IC/CCO resultará do exame preliminar e do julgamento da proposta de qualificação.

Art. 11 - O exame preliminar será realizado pelo Presidente da IC/CCO, subsequente ao recebimento da proposta de qualificação, e terá por finalidade:

- I. verificar a pertinência da proposta;
- II. ouvida a IC/CCO, escolher o membro permanente ou não permanente, que atuará como relator da proposta, realizando uma avaliação quantitativa do desempenho acadêmico do docente e que, para isso, receberá toda a documentação comprobatória;
- III. escolher um (ou mais) membro(s) da IC/CCO que entrevistará(ão) o candidato, se tal entrevista for considerada conveniente pela IC/CCO.

Art. 12 - Após o exame preliminar, o Presidente da IC/CCO:

- I. dará conhecimento do processo a todos os membros da IC/CCO;
- II. expedirá edital para amplo conhecimento do Corpo Docente do ITA e eventuais manifestações a respeito da proposta de qualificação junto à IC/CCO;

- III. fixará prazos não superiores a três (3) semanas para o início do julgamento e para o recebimento das manifestações referidas no inciso anterior.

Art. 13 - O julgamento da proposta de qualificação será realizado em data previamente estabelecida, efetuando as análises quantitativa e qualitativa do candidato, considerando, além da documentação referida no art. 6º:

- I. o parecer escrito ou verbal do relator;
- II. o parecer eventual de qualquer membro do Corpo Docente do ITA, isoladamente ou em grupo;
- III. o resultado da entrevista eventual a que se refere o inciso III do art. 11;
- IV. a avaliação quantitativa, realizada pelo relator, em que deverá ser analisado o desempenho acadêmico:
 - a) em **ensino** na educação superior, conforme estipula o art. 44 da Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Diretrizes e Bases da Educação Nacional), assim compreendidas aquelas formalmente incluídas nos planos de integralização curricular dos cursos de graduação e de pós-graduação do ITA;
 - b) quanto à **produção intelectual**, abrangendo a produção científica e técnica, representada por publicações ou formas de expressão usuais e pertinentes aos ambientes acadêmicos específicos, avaliadas de acordo com a sistemática da CAPES e do CNPq;
 - c) em **pesquisa**, relacionada a projetos de pesquisa cadastrados;
 - d) em **extensão**, relacionada a projetos de extensão cadastrados;
 - e) em **administração**, compreendendo atividades de direção, assessoramento, chefia e coordenação no ITA ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Defesa e da Ciência e Tecnologia ou outro, relacionado à área de atuação do docente;
 - f) em funções de **representação**, compreendendo a participação em órgãos colegiados, no ITA, ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Defesa e da Ciência e Tecnologia, ou outro, relacionado à área de atuação do docente, na condição de indicados ou eleitos;
 - g) em outras atividades não incluídas no plano de integralização curricular de cursos e programas oferecidos pela instituição, tais como orientação e supervisão, participação em banca examinadora e outras desenvolvidas na instituição pelas quais o docente não receba remuneração adicional específica.

Art. 14 - O parecer decisório da IC/CCO, assinado por todos os membros que a compõem, será encaminhado ao Presidente da Congregação, que o enviará à Pró-Reitoria de Administração, para ação administrativa e para dar conhecimento à Divisão Acadêmica e ao docente interessado.

Capítulo III

Da Aceleração da Promoção

Art. 15 - A proposta de qualificação de docente para aceleração da promoção é de iniciativa do próprio docente ou de sua Divisão Acadêmica e será encaminhada pela Divisão Acadêmica ao Chefe de Gabinete, que a encaminhará à IC/CCO, após dar conhecimento ao Presidente da Congregação.

Art. 16 - Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem aos seguintes requisitos de titulação concorrerão a processo de aceleração da promoção:

- I. de qualquer nível da Classe A para o nível 1 da Classe B, pela apresentação do título de mestre, em sua área de atuação no ITA ;
- II. de qualquer nível das Classes A e B para o nível 1 Classe C, pela apresentação do título de doutor, em sua área de atuação no ITA.

Art. 17 - A proposta de qualificação do candidato deve ser instruída com:

- I. parecer do Conselho da Divisão Acadêmica quanto à pertinência da titulação;
- II. duas (2) cópias do currículo Lattes atualizado, assinado na última página e rubricado nas demais;

- III. comprovantes (originais ou cópias, em uma via) da titulação obtida, credenciada pelo Conselho Nacional de Educação e, se obtida no exterior, devidamente revalidada por instituição nacional competente;
- IV. outros documentos julgados oportunos e que facilitem o julgamento do candidato por parte da IC/CCO.

Art. 18 - O presidente da IC/CCO atuará como relator no julgamento da qualificação de docente para aceleração da promoção.

Parágrafo único. A IC/CCO poderá solicitar, no caso de dúvidas sobre a pertinência da titulação para a classe pretendida, comprovantes das realizações do candidato ou, ainda, a designação de um membro não permanente, pertencente ou não ao ITA, para emitir parecer sobre a formação profissional do candidato.

Art. 19 - O parecer decisório da IC/CCO, assinado pelo seu Presidente, será encaminhado ao Presidente da Congregação, que o enviará à Pró-Reitoria de Administração para ação administrativa e para dar conhecimento à Divisão Acadêmica e ao docente interessado.

Capítulo IV

Da Promoção à Classe E (Professor Titular)

Art. 20 - A proposta de qualificação deve ser iniciativa do Chefe de Divisão, ouvido o seu respectivo Conselho, e deve ser encaminhada ao Gabinete da Reitoria.

Art. 21 - O Conselho da Reitoria, ouvido o Presidente da IC/CCO, instituirá Comissão Especial, que emitirá parecer circunstanciado sobre a qualificação do candidato para promoção a Professor Titular.

§ 1º A Comissão especial será composta por, no mínimo 4 membros, sendo 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos ao ITA.

§ 2º Todo membro da Comissão Especial deve ser professor doutor titular, ou equivalente, de uma instituição de ensino, da mesma área de conhecimento do candidato, e excepcionalmente, na falta deste, de área afim.

§ 3º O presidente da Comissão Especial deve ser, preferencialmente, interno ao ITA.

Art. 22 - A Banca Examinadora deverá encaminhar à IC/CCO parecer circunstanciado, aprovando ou reprovando a promoção, sendo anexados ao mesmo ata com avaliação do memorial indicado no inciso VI do art. 23, ata com avaliação do currículo acadêmico do candidato, parecer final aprovando ou reprovando a promoção do candidato e os demais documentos do processo.

Parágrafo único. Os requisitos para promoção deverão satisfazer ao disposto na Portaria do MEC Nº 982 de 3 de outubro de 2013, incluindo a defesa oral do memorial, e no art. 50 deste Regimento.

Art. 23 - A proposta de promoção do candidato deve ser instruída com:

- I. parecer circunstanciado do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;
- II. relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos, elaborados pela Chefia imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação do desempenho do candidato;
- III. duas (2) cópias do currículo Lattes atualizado, assinado na última página e rubricado nas demais;
- IV. comprovantes (originais ou cópias, em uma via) dos diplomas e certificados de nível superior e das titulações;
- V. comprovantes (originais ou cópias, em uma via) que atestem a experiência profissional do candidato, inclusive relação das matérias lecionadas, com indicação das épocas em que foram lecionadas pela primeira vez;
- VI. memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita;
- VII. separatas dos artigos publicados, exemplares dos livros escritos ou traduzidos, das monografias, apostilas, publicações internas e relatórios técnicos elaborados pelo candidato, comprovantes que atestem sua participação em projetos, em reuniões técnicas ou científicas, na orientação de teses,

dissertações ou de trabalhos de graduação, emissão de pareceres técnicos, prestação de serviços de consultoria, sua presença em bancas de concursos e sua atuação em projetos de pesquisa e ensino;

- VIII. se aplicável, resultado de avaliações, com participação discente, de desempenho didático emitido pela Pró-Reitoria de Graduação;
- IX. outros documentos julgados oportunos e que facilitem o julgamento do candidato por parte da Banca Examinadora ou da IC/CCO.

Art. 24 - A IC/CCO poderá solicitar o comparecimento de um dos membros da Banca Examinadora, como membro não permanente, para esclarecimentos ou para relatar o processo para fins de homologação do resultado da avaliação.

Art. 25 - Uma vez homologado pela IC/CCO, o parecer será encaminhado ao Presidente da Congregação, que o enviará à Pró-Reitoria de Administração, para os procedimentos administrativos necessários para a promoção.

Capítulo V

Da Qualificação de Professores do Corpo Docente de Cargo Não Efetivo

Art. 26 - A proposta de qualificação de docente de cargo não efetivo é iniciativa da Divisão Acadêmica interessada e será encaminhada ao Gabinete do ITA, que a encaminhará à IC/CCO, após dar conhecimento ao Presidente da Congregação.

Art. 27 - A proposta de qualificação do candidato, no primeiro nível de sua classe, deve ser instruída com:

- I. parecer do Conselho da Divisão Acadêmica quanto à pertinência da titulação;
- II. parecer do Conselho da Pró-Reitoria a que está vinculado o Curso, Programa ou atividade onde atuará o candidato;
- III. currículo Lattes atualizado, assinado na última página e rubricado nas demais;
- IV. comprovantes (originais ou cópias, em uma via) dos diplomas e certificados de nível superior e das titulações;
- V. outros documentos julgados oportunos e que facilitem o julgamento do candidato por parte da IC/CCO.

Art. 28 - É dispensada a designação de membro não permanente nesse caso.

Parágrafo único. A IC/CCO poderá solicitar, no caso de dúvidas sobre a pertinência da titulação ou da qualificação para a classe pretendida, comprovantes das realizações do candidato ou, ainda, a designação de um membro não permanente, pertencente ou não ao ITA, para emitir parecer sobre os perfis qualitativo e quantitativo do candidato.

Art. 29 - Para progressão funcional do docente de cargo não efetivo, devem ser obedecidas as disposições estabelecidas para os docentes de cargo efetivo nos Capítulos II a IV.

Art. 30 - O parecer decisório da IC/CCO, assinado pelo seu Presidente, será encaminhado ao Presidente da Congregação, que o enviará à Pró-Reitoria de Administração, para ação administrativa e para dar conhecimento à Divisão Acadêmica e ao docente interessado.

Art. 31 - A qualificação como Professor do Corpo Docente de Cargo não Efetivo não configura vínculo empregatício de qualquer natureza trabalhista, previdenciária, tributária ou afins.

Parágrafo único. As atividades do Professor do Corpo Docente de Cargo não Efetivo deverão ser regidas por normas próprias e de acordo com um Termo de Adesão a um Serviço Voluntário, de acordo com a Lei N^o 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.

Art. 32 - A qualificação como Professor do Corpo Docente de Cargo não Efetivo deve ter prazo limitado a um máximo de dois (2) anos, podendo ser prorrogado mediante nova avaliação dos Conselhos referidos nos incisos I e II do art. 27, e aprovado pela IC/CCO, sendo, nesse caso, dispensada a apresentação da documentação referida nos incisos III a V do art. 27 deste Regimento.

Capítulo VI

Da Alteração do Regime de Trabalho

Art. 33 - A proposta de alteração do regime de trabalho de quarenta (40) horas semanais para vinte (20) horas, ou vice-versa, de docente do Quadro Permanente do ITA, é de iniciativa do próprio docente ou de sua Divisão Acadêmica e será encaminhada ao Gabinete do ITA, que a enviará à IC/CCO após dar conhecimento ao Presidente da Congregação.

Art. 34 - A proposta de alteração do regime de trabalho do docente deve ser instruída com:

- I. parecer do Conselho da Divisão Acadêmica quanto à conveniência ou necessidade da alteração;
- II. memorial destacando aspectos relevantes do currículo Lattes do candidato, podendo incluir informações não constantes naquele, em duas (2) vias assinadas pelo interessado;
- III. justificativa circunstanciada e plano de trabalho, elaborados pelo candidato, para o período em consideração;
- IV. outros documentos julgados oportunos e que facilitem o julgamento do candidato por parte da IC/CCO.

Art. 35 - É dispensada a designação de membro não permanente no julgamento de solicitações para alteração de regime de trabalho.

Parágrafo único. A IC/CCO poderá solicitar, no caso de dúvidas sobre a pertinência da solicitação, informações adicionais ao candidato ou, ainda, a designação de um membro não permanente para emitir parecer sobre a alteração.

Art. 36 - O parecer da IC/CCO, excepcionalmente em caráter recomendatório, assinado pelo seu Presidente, será encaminhado ao Reitor, para decisão administrativa.

Capítulo VII

Da Nomeação de Membros de Banca Examinadora de Concurso Público

Art. 37 - Compete à IC/CCO submeter à aprovação do Reitor os nomes dos membros das Bancas Examinadoras para Concursos Públicos para a admissão de docentes ao Quadro Permanente do ITA.

Art. 38 - A IC/CCO comporá uma lista de:

- I. até sete (7) professores doutores titulares, ou equivalentes, de instituições de ensino, da mesma área de conhecimento do Concurso, e excepcionalmente na falta destes, de áreas afins, um dos quais representará a IC/CCO e deverá ser o Presidente da Banca para o cargo isolado de Professor Titular Livre;
- II. até sete (7) professores doutores, de instituições de ensino, da mesma área de conhecimento do Concurso, e excepcionalmente na falta destes, de áreas afins, um dos quais representará a IC/CCO e deverá ser o Presidente da Banca, e até dois (2) especialistas da área de conhecimento da vaga a ser preenchida pelo Concurso para a Classe A.

§ 1º A banca examinadora para Concurso de Professor Titular Livre será composta por, no mínimo, quatro (4) membros, sendo 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos ao ITA.

§ 2º Os professores doutores da banca examinadora para Professor da Classe A devem ser de classe superior à da vaga a ser preenchida pelo Concurso.

§3º O presidente da Banca Examinadora deve ser interno ao ITA.

Art. 39 - A IC/CCO encaminhará a lista de indicações ao Reitor do ITA, que designará a Banca Examinadora, conforme previsto no art. 2º das Normas Reguladoras do Concurso Público de Provas e Títulos para Preenchimento de Cargo Docente no ITA².

² Resolução 26-06-2008b, aprovada na 391ª Reunião Ordinária da Congregação, em 26 de junho de 2008.

Capítulo VIII

Das Disposições Gerais

Art. 40 - De cada processo examinado, quando aplicável, a IC/CCO conservará em seu arquivo uma cópia do currículo Lattes do candidato, os relatórios de avaliação de desempenho elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho, o parecer do Conselho da Divisão Acadêmica, a avaliação do desempenho acadêmico do docente, realizada pelo relator do processo, e uma cópia do parecer final da IC/CCO, incluindo justificativas das pontuações atribuídas ao candidato no caso de o processo de progressão ou o de promoção não ser aprovado.

Parágrafo único. Os documentos citados neste artigo serão arquivados, ficando à disposição do próprio interessado para eventuais consultas e pedido de cópias, na Secretaria Executiva da Congregação (IC-SE);

Art. 41 - As decisões da IC/CCO são tomadas pelo voto favorável de, no mínimo, quatro quintos (4/5) dos membros.

Art. 42 - No prazo de trinta (30) dias, a contar da data de recebimento do parecer, tanto o candidato quanto a Divisão Acadêmica interessada poderão recorrer da decisão registrada no parecer da IC/CCO, dirigindo-se: à própria IC/CCO, uma vez, em primeira instância; à Congregação, uma vez, caso a decisão da IC/CCO no reexame a que se obriga não se mostre satisfatória para o recorrente.

Art. 43 - Os casos omissos serão analisados pela IC/CCO e submetidos à apreciação da Congregação.

TÍTULO III

Dos Requisitos para Progressão Funcional e Promoção

Art. 44 - Atende os requisitos exigidos para progressão funcional o candidato que:

- I. for aprovado nos relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos, elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho;
- II. obtiver parecer favorável do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;
- III. obtiver, se aplicável, resultados de avaliações, com participação discente, de desempenho didático emitido pela Pró-Reitoria de Graduação, considerados aceitáveis pela IC/CCO, levando em conta o seu desempenho acadêmico;
- IV. for aprovado na avaliação do perfil quantitativo de desempenho acadêmico, efetuada pelo relator e referendada pela Comissão.

Parágrafo único. Na reunião decisória da Comissão, caso o relator não concorde com alterações que possam ser sugeridas pela Comissão, vale a contagem aprovada pela maioria presente, mas deve ficar registrada na ata a contagem proposta pelo relator.

Art. 45 - Atende os requisitos exigidos para promoção à classe E (Professor Titular), o candidato que:

- I. possuir título de doutor ou livre-docente;
- II. for aprovado nos relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois (2) últimos anos letivos, elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho;
- III. obtiver parecer favorável do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;
- IV. lograr aprovação, pela Comissão Especial, de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita;
- V. lograr aprovação em avaliação dos perfis qualitativo e quantitativo de desempenho acadêmico pela Comissão Especial;
- VI. obtiver parecer final favorável à promoção, da Comissão Especial, homologado pela IC/CCO.

Art. 46 - Atende os requisitos exigidos para promoção à classe D (Professor Associado), o candidato que:

- I. possuir título de doutor ou livre-docente;
- II. for aprovado nos relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos, elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho;
- III. obtiver parecer favorável do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;
- IV. obtiver, se aplicável, resultados de avaliações, com participação discente, de desempenho didático emitido pela Pró-Reitoria de Graduação, considerados aceitáveis pela IC/CCO, levando em conta o seu desempenho acadêmico;
- V. for aprovado na avaliação dos perfis qualitativo e quantitativo de desempenho acadêmico, efetuada pelo relator.

Parágrafo único. Na reunião decisória da Comissão, caso o relator não concorde com alterações que possam ser sugeridas pela Comissão, vale a contagem aprovada pela maioria presente, mas deve ficar registrada na ata a contagem proposta pelo relator.

Art. 47 - Atende os requisitos exigidos para promoção à classe C (Professor Adjunto), o candidato que:

- I. for aprovado nos relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos, elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho;
- II. obtiver parecer favorável do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;
- III. obtiver, se aplicável, resultados de avaliações, com participação discente, de desempenho didático emitido pela Pró-Reitoria de Graduação, considerados aceitáveis pela IC/CCO, levando em conta o seu desempenho acadêmico;
- IV. for aprovado na avaliação dos perfis qualitativo e quantitativo de desempenho acadêmico, efetuada pelo relator.

Parágrafo único. Na reunião decisória da Comissão, caso o relator não concorde com alterações que possam ser sugeridas pela Comissão, vale a contagem aprovada pela maioria presente, mas deve ficar registrada na ata a contagem proposta pelo relator.

Art. 48 - Atende os requisitos exigidos para promoção à classe B (Professor Assistente), o candidato que:

- I. for aprovado nos relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos, elaborados pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho;
- II. obtiver parecer favorável do Conselho da Divisão Acadêmica a que se vincula o docente;
- III. obtiver, se aplicável, resultados de avaliações, com participação discente, de desempenho didático emitido pela Pró-Reitoria de Graduação, considerados aceitáveis pela IC/CCO, levando em conta o seu desempenho acadêmico;
- IV. for aprovado na avaliação dos perfis qualitativo e quantitativo de desempenho acadêmico, efetuada pelo relator.

Parágrafo único. Na reunião decisória da Comissão, caso o relator não concorde com alterações que possam ser sugeridas pela Comissão, vale a contagem aprovada pela maioria presente, mas deve ficar registrada na ata a contagem proposta pelo relator.

TÍTULO IV

Dos Relatórios de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 49 - Os relatórios de desempenho individual, elaborados anualmente pela Chefia Imediata do candidato, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão especialmente designada para avaliação de desempenho, comportam pontuação em que serão avaliados de:

- I. 0 a 100 pontos, com fator multiplicador 0,30, pela qualidade e produtividade do trabalho;
- II. 0 a 100 pontos, com fator multiplicador 0,20, pela tempestividade do trabalho;
- III. 0 a 100 pontos, com fator multiplicador 0,20, pela dedicação e compromisso com o trabalho;
- IV. 0 a 100 pontos, com fator multiplicador 0,10, pela criatividade e iniciativa no trabalho;
- V. 0 a 100 pontos, com fator multiplicador 0,10, pela comunicação e relacionamento no trabalho;
- VI. 0 a 100 pontos, com fator multiplicador 0,10, pelo conhecimento e autodesenvolvimento no trabalho.

§ 1º Na elaboração do relatório de avaliação individual, o Chefe Imediato deverá ouvir ou o Conselho do Departamento ou Comissão especialmente constituída para a avaliação de desempenho do candidato, sendo obrigatória a constituição desta Comissão no caso de candidato em estágio probatório.

§ 2º No caso de candidato em estágio probatório, os critérios de avaliação serão os estabelecidos no Capítulo IV do PCCMF, art. 20 da Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico Único), e Título V deste Regimento.

§ 3º Será considerado aprovado na avaliação individual o candidato que obtiver 60% (sessenta por cento) do máximo total previsto para soma de pontos, afetados pelos fatores multiplicadores, dos Relatórios de Avaliação de Desempenho Individual do docente, referentes aos dois últimos anos letivos.

§ 4º O docente avaliado deve ser cientificado do resultado da avaliação e o documento relativo à avaliação de desempenho deve ser assinado pela chefia avaliadora e pelo avaliado.

TÍTULO V

Do Perfil Qualitativo de Desempenho Acadêmico

Art. 50 - Atende os requisitos de perfil qualitativo exigidos para a classe E (Professor Titular) e de Titular Livre, o candidato:

- I. possuidor do título de doutor ou livre docente, com grande experiência em ensino universitário, pesquisa e desenvolvimento;
- II. que tenha atuado eficazmente em projetos de pesquisa, na orientação de pesquisadores ou na formação de recursos humanos, em níveis de graduação e de pós-graduação, por meio da coordenação de projetos e consolidação de grupos de pesquisa e administração acadêmica;
- III. que tenha reconhecida e qualificada produtividade técnico-científica em que fique patente sua criatividade e independência técnico-científica;
- IV. que tenha demonstrado ser capaz de planejar, elaborar, coordenar, controlar e avaliar programas de ensino e projetos de pesquisa em ampla área de conhecimento, em que tenha ficado patente sua liderança;
- V. que tenha promovido aplicações e ampla disseminação do conhecimento em seu campo, apresentando evidências de sua integração na comunidade técnico-científica, através de citações, participações em colegiados e bancas de teses, dissertações e concursos, participações em comissões organizadoras de eventos, palestras e outras atividades profissionais internas e externas.

Art. 51 - Atende os requisitos de perfil qualitativo exigidos para a classe D (Professor Associado), o candidato:

- I. possuidor do título de doutor ou livre-docente, com experiência em ensino universitário, pesquisa ou desenvolvimento;
- II. que tenha reconhecida e qualificada produtividade técnico-científica em que fique patente sua criatividade e independência técnico-científica;
- III. que tenha demonstrado ser capaz de planejar, elaborar, coordenar, controlar e avaliar programas de ensino e projetos de pesquisa em ampla área de conhecimento, onde fique patente sua liderança por meio da administração acadêmica, coordenação de projetos e consolidação de grupos de pesquisa;
- IV. que tenha promovido aplicações e disseminação do conhecimento de seu campo, apresentando evidências de sua integração na comunidade técnico-científica, através de citações, participações em colegiados e bancas de teses, dissertações e concursos, participações em comissões organizadoras de eventos, palestras e outras atividades profissionais.

Art. 52 - Atende os requisitos de perfil qualitativo exigidos para a classe C (Professor Adjunto), o candidato:

- I. com experiência em ensino universitário ou pesquisa e desenvolvimento;
- II. capaz de participar diretamente de atividades de formação de recursos humanos em níveis de graduação e de pós-graduação;
- III. que tenha significativa produção técnico-científica em que fique patente sua originalidade e qualidade;
- IV. capaz de colaborar eficazmente no planejamento, na elaboração, na coordenação, no controle e na avaliação de programas de ensino ou de projetos de pesquisa e de serviços à comunidade;
- V. capaz de promover aplicação e disseminação dos conhecimentos de seu campo.

Art. 53 - Atende os requisitos de perfil qualitativo exigidos para a classe B (Professor Assistente), o candidato:

- I. com experiência em ensino universitário ou pesquisas e atividades correlatas;
- II. capaz de participar de atividades de formação de recursos humanos em nível de graduação ou de projetos de pesquisa e de prestação de serviços à comunidade;
- III. que tenha produção técnico-científica em que fique patente sua capacidade de sistematização;
- IV. capaz de, sob orientação, desenvolver atividades de pós-graduação que conduzam ao seu aperfeiçoamento e lhe permitam ascender na carreira docente.

Art. 54 - Atende os requisitos de perfil qualitativo exigidos para a classe A, o candidato:

- I. possuidor de diploma de curso de graduação plena;
- II. capaz de participar de atividades docentes auxiliares, demonstrando vocação pela carreira docente;
- III. capaz de, sob orientação, prestar serviços à comunidade e participar de atividades de pós-graduação que conduzam ao seu aperfeiçoamento.

Art. 55 - Os requisitos qualitativos exigidos podem, a critério da Comissão de Exame, ser considerados atendidos mesmo que o candidato não satisfaça integralmente todas as atividades listadas em cada um dos itens do perfil, desde que haja compensação da atividade em falta por outra amplamente satisfeita.

Art. 56 - Para progressão funcional e promoção, serão considerados somente diplomas e certificados de cursos credenciados pelo Conselho Nacional de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

TÍTULO VI

Do Perfil Quantitativo de Desempenho Acadêmico

Art. 57 - A avaliação do perfil quantitativo é efetuada com base em pontos referentes à formação acadêmica, experiência profissional e realizações do docente, consideradas pertinentes ao seu campo de conhecimento.

Art. 58 - A formação acadêmica comporta pontuação em que será levada em conta a coerência entre a titulação e o campo de conhecimento do candidato:

- I. até 12,0 pontos para graduação; ou
- II. até 15,0 pontos para o mestrado; ou
- III. até 20,0 pontos para o doutorado ou livre-docência.

§ 1º Apenas a pontuação mais elevada será computada para cada candidato.

§ 2º Não serão computados mais de um título de graduação, mestrado ou doutorado para cada candidato.

§ 3º Especializações obtidas após a graduação, para candidatos sem mestrado ou doutorado, poderão somar até 1,5 pontos dependendo do número de horas das disciplinas de especialização.

Art. 59 - A experiência profissional comporta a que é adquirida no ensino em nível superior, na pesquisa, no desenvolvimento e no exercício de funções administrativas e gerenciais, obedecendo à seguinte pontuação:

- I. até 1,0 ponto, por ano, pela experiência adquirida no ensino ou na pesquisa ou no desenvolvimento;
- II. até 0,5 ponto pelo ensino, pela primeira vez, de disciplina com duração de um período letivo;
- III. até 2,0 pontos, por ano, pelo exercício de função de relevo, como a de Reitor do ITA;
- IV. até 1,5 pontos, por ano, pelo exercício de função, como a de Vice-Reitor ou Pró-Reitor do ITA;
- V. até 1,0 ponto, por ano, pelo exercício de função, como a de chefe de Divisão ou Coordenação de Curso de Graduação ou de Pós-Graduação do ITA;
- VI. até 0,5 ponto, por ano, pelo exercício de função, como a de Subchefe de Divisão, Coordenação de Área, Chefe de Departamento ou equivalentes do ITA;
- VII. até um 1,0 ponto, por ano, pelo exercício de função de coordenador/gerente de projeto subvencionado de pesquisa ou desenvolvimento ou de prestação de serviços à comunidade, que tenha a participação de outros professores e pesquisadores;
- VIII. até 0,5 ponto, por ano, pela participação em colegiado de importância ou em corpo de consultores de órgãos nacionais ou internacionais de estudo, incentivo ou apoio ao ensino superior e à pesquisa.

§ 1º Os pontos referidos nos incisos III até VI não são acumuláveis quando as funções forem exercidas simultaneamente.

§ 2º Cabe ao colegiado competente estabelecer a equivalência entre as funções referidas em III até VI e as desempenhadas em outros órgãos ou instituições, assim como em outras atividades no próprio ITA.

Art. 60 - Às realizações do candidato são atribuíveis os seguintes pontos:

- I. até 5,0 pontos por livro publicado ou aceito para publicação;
- II. até 4,0 pontos por patente registrada;
- III. até 2,5 pontos por artigo especializado, aprovado por corpo de consultores, publicado ou de publicação aprovada em periódicos indexados, qualificados e de ampla visibilidade;
- IV. até 1,5 pontos por comunicação em reunião técnico-científica de caráter internacional, com inclusão do trabalho completo nos Anais de eventos após aprovação por corpo de consultores;
- V. até 2,0 pontos por produto decorrente de projeto de importância;
- VI. até 1,0 ponto por artigo que não satisfaz às condições referidas no inciso III;

- VII. até 0,5 ponto por comunicação em reunião técnico-científica que não satisfaz às condições referidas no inciso IV;
- VIII. até 1,0 ponto por realização do tipo relatório técnico, norma técnica, parecer ou laudo técnico, monografia, projeto, tradução publicada, apostila de curso e outros equivalentes;
- IX. até 1,0 ponto por tese de mestrado ou de doutorado orientada;
- X. até 0,2 ponto por trabalho de graduação, de iniciação científica ou de final de curso de especialização orientados;
- XI. até 0,2 ponto por participação em Banca de Concurso Público ou de Tese/Dissertação de Mestrado;
- XII. até 0,4 ponto por participação em Banca de Tese de Doutorado;
- XIII. até 1,0 ponto por participação no corpo de revisores técnico-científicos de revista de circulação internacional;
- XIV. até 0,2 ponto por participação no corpo de revisores técnico-científicos de revista de circulação nacional ou reuniões técnicas ou científicas;
- XV. até 2,0 pontos por realização ou fator, não incluído acima, considerado relevante pelo colegiado competente.

§ 1º Além da pertinência ao campo do conhecimento, a atribuição de pontos à realização deve levar em conta seu nível, sua natureza, sua extensão, sua atualização e a efetiva participação do candidato no caso de mais de um autor.

§ 2º Excepcionalmente, e com a devida justificação, a Comissão poderá, *ad referendum* do Plenário nesses casos, exceder os limites estabelecidos, em função da relevância e impacto efetivo da realização.

§ 3º A Comissão poderá estabelecer pontos, por equivalência e com justificação, para os casos omissos e especiais.

Art. 61 - São requisitos de acréscimo de pontos, excluídos os decorrentes por anos de experiência, exigidos para progressão funcional:

- I. do nível 1 para o nível 2 da Classe A - mínimo 2,0 pontos;
- II. do nível 1 para o nível 2 da Classe B - mínimo 6,0 pontos;
- III. dos níveis I para II, II para III e III para IV da Classe C - mínimo 10,0 pontos;
- IV. dos níveis I para II, II para III e III para IV da Classe D - mínimo 15,0 pontos.

Art. 62 - São requisitos de pontos para promoção de classe, computados segundo os critérios estabelecidos neste Título:

- I. 170 (cento e setenta), no mínimo, para acesso à classe E;
- II. 100 (cem), no mínimo, para a progressão à classe D, dos quais, no mínimo, 20 em realizações e experiência em administração acadêmica desde a progressão funcional ao nível 4 da classe C;
- III. 50 (cinquenta), no mínimo, para a progressão à classe C, dos quais, no mínimo, 20 em realizações e experiência em administração acadêmica, desde a progressão funcional ao nível 2 da classe B;
- IV. 20 (vinte), no mínimo, para a progressão à classe B, dos quais, no mínimo, 15 em realizações e experiência em administração acadêmica, desde a progressão funcional ao nível 2 da classe A.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE AERONÁUTICA
Avaliação de Desempenho Individual de Docente

Período de Avaliação: ____/____ a ____/____

Do:

Ao: Presidente da IC/CCO

1. Identificação do Servidor Avaliado:

- 1.1. Nome:
- 1.2. Cargo:
- 1.3. Matrícula SIAPE:
- 1.4. Divisão Acadêmica:

2. Avaliador (Chefia Imediata, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão Interna especialmente instituída para a avaliação):

- 2.1. Nome:
- 2.2. Cargo:
- 2.3. Matrícula SIAPE/RC:

3. Avaliação

Nº	FATOR	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO (0 A 100)	MULTIPLICADOR	PONTUAÇÃO PONDERADA
F1	QUALIDADE E PRODUTIVIDADE	Apresentar o trabalho com planejamento e organização, de acordo com a sua complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, evitando deixar pendências ou abster-se de acompanhá-las. A produção científica, acadêmica e administrativa é a esperada para a classe e nível do avaliado.		0,30	
F2	TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO	Ser capaz de identificar circunstâncias favoráveis e momentos oportunos para agir, consumando em tempo hábil as tarefas de interesse da unidade. Ser assíduo e pontual em relação aos compromissos assumidos.		0,20	
F3	DEDICAÇÃO E COMPROMISSO	Aplicar-se com responsabilidade, contínua e assiduamente, nas atividades desenvolvidas por seu setor, além de possuir visão global da Instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, conseqüente realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados, buscando sempre a utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.		0,20	
F4	CRIATIVIDADE E INICIATIVA	Encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução excede os procedimentos de rotina ou cooperar para inovação, demonstrando o senso crítico ou tino para a investigação e a pesquisa. Ainda: tomar decisões, apresentar propostas e assumir, de forma independente, desafios, responsabilidades e liderança em trabalhos.		0,10	
F5	RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO	Proceder com respeito em relação a colegas e chefias; ser flexível às críticas, valores e percepções diferentes e ideias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a integração e o espírito de equipe; demonstrar maturidade e inteligência emocional, visando superar pressões e facilitar a negociação ou sua aceitação pelo grupo. Demonstrar liderança, civilidade, estabilidade emocional e se relaciona bem com discentes, docentes e demais servidores.		0,10	
F6	CONHECIMENTO E AUTODESENVOLVIMENTO	Executar corretamente as atividades pelas quais é responsável, demonstrando percepção do impacto de seu trabalho sobre as demais atividades e sobre a imagem da Instituição. Ainda: manter-se atualizado, por iniciativa própria, ou aproveitando oportunidades oferecidas pela Instituição, buscando ampliar os conhecimentos em sua área de atuação. Zelar pela sua ética profissional		0,10	
PONTUAÇÃO PONDERADA TOTAL					

Eu, avaliado:

Concordo com a avaliação

Discordo da avaliação

Para esta avaliação foi ouvido(a):

- a) O Conselho Departamental da _____
- b) Comissão especialmente designada para opinar

Quando o candidato discordar, é de dez dias o prazo para interposição de recurso administrativo, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

Data: _____

Assinatura do avaliado: _____

Data: _____

Assinatura do avaliador: _____

I - INSTRUÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

1. INTRODUÇÃO - Mediante o presente instrumento, a Unidade de Avaliação procederá a Avaliação de Desempenho Individual, determinada pela Portaria nº 2.093/MD, de 12 de julho de 2013.

2. OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO - A avaliação de desempenho tem os seguintes objetivos: I - mensurar o rendimento e acompanhar o docente no exercício de suas atribuições; II - obter resultados para orientar o desempenho futuro dos docentes; III - identificar atitudes e comportamentos que podem ser aprimorados; IV - identificar competências e características mais adequadas para cada atividade. A avaliação de desempenho deve contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

3. PÚBLICO-ALVO DA AVALIAÇÃO - Docentes do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal.

4. AVALIADOR - Chefia Imediata do servidor, ouvido o Conselho Departamental ou Comissão Interna especialmente instituída para a avaliação, de acordo com o Regimento Interno da Comissão de Competência, aprovado na 4ª Sessão da 423ª Reunião Ordinária da Congregação de 14 de novembro de 2013.

5. CUIDADOS PARA OBTER-SE UMA BOA AVALIAÇÃO - A avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção baseia-se nas seguintes premissas: I - a avaliação de desempenho 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; III - a avaliação de desempenho será utilizada como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e de aperfeiçoamento profissional.

6. INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

Período de avaliação: data de início e término do ano de avaliação.

Pontuação: em cada fator, o servidor será avaliado de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, observados os parâmetros indicados no item 8. A pontuação ponderada de cada fator será obtida por intermédio da multiplicação dos pontos obtidos pelo respectivo multiplicador. A pontuação individual original será obtida pela soma das pontuações ponderadas dos 6 (seis) fatores.

Informações complementares: caso o servidor não esteja sendo avaliado pelo período integral, deve-se informar a data de início e término do período em que está sendo avaliado. No caso de ter havido afastamento no período, informar a data de início e término, o número de dias corridos e o motivo do afastamento.

O Relatório de Avaliação de Desempenho Individual (RADI) deve ser assinado pelo avaliado e Chefe Imediato.

7. FATORES A SEREM PONTUADOS: a) qualidade e produtividade; b) tempestividade do trabalho; c) dedicação e compromisso com o trabalho; d) criatividade e iniciativa; e) relacionamento e comunicação; e f) conhecimento do trabalho e autodesenvolvimento.

8. PARÂMETROS PARA AVALIAÇÃO - O desempenho observado será enquadrado nos seguintes conceitos: INSUFICIENTE: até 29 pontos; REGULAR: de 30 até 59 pontos; BOM: de 60 até 89 pontos; e ÓTIMO: de 90 até 100 pontos.

II - PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

a) QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

INSUFICIENTE (até 29 pontos): apresenta trabalhos contendo imperfeições. A produtividade é bem inferior à média.

REGULAR (de 30 a 59 pontos): a qualidade e a produtividade do servidor oscilam, sendo ora razoáveis ora insatisfatórias, inferior à média.

BOM (de 60 a 89 pontos): apresenta produtividade de acordo com o esperado, em torno da média, com trabalhos de boa qualidade. É reconhecido pela comunidade nacional.

ÓTIMO (de 90 a 100 pontos): apresenta trabalhos de qualidade bem acima dos demais. Geralmente é cogitado para atividades urgentes ou de elevada importância. A produtividade é bem superior à média. É reconhecido pela comunidade nacional e internacional.

b) TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO

INSUFICIENTE (até 29 pontos): não cumpre os prazos fixados. É pouco assíduo e descumprimento compromissos assumidos com frequência.

REGULAR (de 30 a 59 pontos): apresenta os trabalhos porém, às vezes, ultrapassando os prazos fixados. Assiduidade e cumprimento de compromissos sofrível.

BOM (de 60 a 89 pontos): age tempestivamente e a rapidez que tem ao desincumbir-se de suas tarefas é suficiente para cumprir os prazos e compromissos estabelecidos. Não costuma se atrasar no cumprimento de prazos para entrega de boletins de nota, relatórios etc.

ÓTIMO (de 90 a 100 pontos): age oportunamente sem se atrasar no desempenho de suas atribuições, mesmo quando surgem imprevistos. Contribui para a rápida execução dos trabalhos do ITA. Não se ausenta sem justificativas e cumpre rigorosamente seus compromissos, especialmente os relativos aos boletins de notas e folhas de chamada.

c) DEDICAÇÃO E COMPROMISSO

INSUFICIENTE (até 29 pontos): não apresenta qualquer compromisso com a Instituição. Demonstra irresponsabilidade na execução das atividades desenvolvidas.

REGULAR (de 30 a 59 pontos): geralmente não apresenta compromisso com as atividades desenvolvidas e com a missão do ITA. Não é eficiente na utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.

BOM (de 60 a 89 pontos): com frequência demonstra compromisso com as atividades no ITA. Geralmente demonstra dedicação satisfatória, compromisso com a missão da Instituição e procura utilizar de forma racional os recursos técnicos e materiais disponíveis.

ÓTIMO (de 90 a 100 pontos): apresenta excelente visão global do ITA, cooperando para a consecução dos objetivos e com a missão institucional. Procura sempre meios para a aplicação mais racional possível de recursos técnicos e materiais disponíveis.

d) CRIATIVIDADE E INICIATIVA

INSUFICIENTE (até 29 pontos): necessita de permanente cobrança para o desenvolvimento das atividades a ele atribuídas. Não é capaz de executar tarefas rotineiras do ITA, ou apenas as executa quando cobrado com insistência.

REGULAR (de 30 a 59 pontos): apresenta baixo grau de interesse e iniciativa em relação à execução de atividades. Somente apresenta iniciativa para lidar com situações rotineiras. Precisa, em geral, ser cobrado para contribuir.

BOM (de 60 a 89 pontos): geralmente apresenta propostas buscando soluções alternativas para a execução de atividades novas, atribuídas ao ITA. Contribui com críticas construtivas com frequência.

ÓTIMO (de 90 a 100 pontos): é notadamente criativo, demonstrando, ainda, alto grau de interesse. Sempre toma decisões, apresenta propostas e alternativas, de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições do ITA. Costuma apresentar novas propostas e sugestões.

e) RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO

INSUFICIENTE (até 29 pontos): tem dificuldade de relacionamento com colegas, chefia e alunos. Perde, com facilidade, o equilíbrio emocional.

REGULAR (de 30 a 59 pontos): é relativamente cooperativo, porém, com frequência se mantém alheio a um esforço conjunto. Às vezes, entra em conflito com colegas, chefia e alunos.

BOM (de 60 a 89 pontos): procura, em geral, cooperar com o grupo, onde é receptivo para aceitar críticas, ideias divergentes ou inovadoras.

ÓTIMO (de 90 a 100 pontos): mantém ótimo relacionamento e se engaja harmoniosamente na equipe, demonstrando maturidade, inteligência emocional e acuidade para apresentar ideias inovadoras.

f) CONHECIMENTO DO TRABALHO E AUTODESENVOLVIMENTO

INSUFICIENTE (até 29 pontos): desconhece as atividades realizadas pela unidade, não demonstrando interesse em aperfeiçoar-se em sua área de atuação. Descuida da ética profissional.

REGULAR (de 30 a 59 pontos): demonstra alguma habilidade na execução das atividades rotineiras do ITA, apresentando interesse em aperfeiçoar-se, sem, no entanto, buscar meios para consecução de tal fim.

BOM (de 60 a 89 pontos): demonstra habilidade na execução das atividades rotineiras do ITA, geralmente buscando ampliação de conhecimento a ser aplicado em sua área de atuação. Cuida de sua ética profissional e procura transmitir aos demais, especialmente em classe.

ÓTIMO (de 90 a 100 pontos): constantemente busca manter-se atualizado, aprofundando seus conhecimentos a respeito das atividades desenvolvidas. Torna-se peça fundamental em situações críticas que não envolvam as atividades rotineiras da Unidade de Avaliação. É altamente comprometido com a ética profissional e a Disciplina Consciente.