

## AVALIAÇÃO DOCENTE: UMA PROPOSTA PARA A ESCOLA DE ENFERMAGEM DA UFMG

ULTY EVALUATION: PROPOSAL FOR THE SCHOOL OF NURSING/ UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

EVOLUCIÓN DOCENTE: UNA PROPUESTA PARA LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE MINAS GERAIS

MARISA ANTONINI RIBEIRO BASTOS \*  
FLÁVIA SAMPAIO LATINI GOMES \*\*

### RESUMO

Trata-se de uma proposta de avaliação de relatórios individuais e planos de trabalho docentes elaborada por uma comissão designada pela Câmara Departamental do Departamento de Enfermagem Básica da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais. A proposta estabelece critérios pautados em patamares de suficiência nítidos facilitando as atribuições da Câmara Departamental, norteando o planejamento das atividades individuais e planos de trabalho docentes.

**Palavras-chaves:** Docente de Enfermagem; Escolas de Enfermagem; Avaliação

**O**s docentes da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) são avaliados pelas Câmaras Departamentais de acordo com o inciso 1º do Artigo 56 do Estatuto dessa Universidade,<sup>(1)</sup> que determina como uma das suas atribuições "*supervisionar as atividades de ensino, pesquisa e extensão do Departamento, elaborando os planos de trabalho e atribuindo encargos aos docentes a ele vinculados*".

No entanto, estes critérios não têm se mostrado precisos, uma vez que somente as atividades didáticas são contempladas de maneira objetiva, ainda assim, levando-se em consideração apenas a carga horária. Além disso, os referidos critérios não estabelecem patamares de suficiência nítidos, não atendendo, assim, a Resolução Complementar Nº 03/92, do Conselho Universitário, que dispõe sobre o Relatório Individual de Atividades Docentes.

Com o objetivo de elaborar uma proposta de critérios para avaliação dos relatórios individuais e planos de trabalho dos docentes, foi realizado este estudo, no Departamento de Enfermagem Básica (ENB) da Escola de Enfermagem da UFMG.

### Objetivo

Elaborar uma proposta de avaliação de relatório individual e plano de trabalho dos docentes do ENB, definindo critérios objetivos de avaliação.

### Concepções do modelo avaliativo

A construção do modelo avaliativo de Relatórios Individuais e Planos de Trabalho dos docentes do ENB foi norteado por algumas concepções básicas:

- resolução Nº 01/89 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Minas Gerais, de 09 de março de 1989 que dispõe sobre os procedimentos relativos à atribuição de encargos docentes;
- resolução Complementar Nº 03/92 do Conselho Universitário da Universidade Federal de Minas Gerais, de 10 de dezembro de 1992, que dispõe sobre o relatório individual de atividades docentes e sobre as progressões horizontal e vertical dos integrantes das carreiras de magistério da Universidade Federal de Minas Gerais;
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1996;
- a avaliação deverá ser compreendida como um processo norteador do planejamento das atividades individuais dos docentes e não de caráter punitivo. Requer um detalhamento especial, de forma ampla e integrada, a partir das atividades desenvolvidas, em consonância com o plano de trabalho do ENB e da EEUFMG. Neste sentido, a avaliação deverá contribuir para o processo de tomada de decisão na distribuição de encargos docentes pela Câmara Departamental do ENB;<sup>(2)</sup>

\* Doutora, Professora Adjunta do Departamento de Enfermagem Básica da Escola de Enfermagem da UFMG.

\*\* Professora Auxiliar do Departamento de Enfermagem Básica da Escola de Enfermagem da UFMG, mestranda da EEUFMG

Endereço para correspondência:  
Marisa Antonini Ribeiro Bastos  
Rua Patagônia, 500/101 – Sion  
30320-080 – Belo Horizonte – MG  
E-mail: marisa@dourado.enf.ufmg.br

- os parâmetros e indicadores quantitativos deverão ser definidos a partir das expectativas docentes e institucionais e análise de propostas de outras unidades da Universidade.

### Estratégias metodológicas

O trabalho foi realizado nos meses de maio a julho de 1997, através das seguintes estratégias metodológicas:

- 1 - leitura da Resolução Nº 01/89 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Minas Gerais e Resolução Complementar Nº 03/92 do Conselho Universitário da Universidade Federal de Minas Gerais;
- 2 - análise de critérios de avaliação docente de Departamentos de outras unidades da UFMG;
- 3 - levantamento das atividades realizadas pelos docentes do ENB;
- 4 - agrupamento dos itens identificados por tipo de atividade;
- 5 - estabelecimento de critérios quantitativos e qualitativos por tipo de atividade;
- 6 - elaboração da proposta de avaliação de relatório docente e do plano de trabalho por pontuação, de acordo com a categoria e regime de trabalho;
- 7 - validação do instrumento de avaliação através da análise de 10 relatórios anuais de atividades docentes e 10 planos de trabalho. Foram utilizados os relatórios de atividades docentes do ano de 1996 e os planos de trabalho para 1997. Os relatórios e planos de trabalho analisados foram selecionados aleatoriamente. No ano de 1996, o Departamento contava com 29 docentes, portanto, o instrumento foi testado em 34,4% dos relatórios e planos de trabalho existentes no Departamento, referentes ao ano de 1996 e 1997, respectivamente;
- 8 - apresentação da proposta de avaliação aos docentes do Departamento sobre os critérios propostos;
- 9 - discussão com os docentes do Departamento sobre os critérios propostos;
- 10 - adequação da proposta às sugestões dos docentes do Departamento;
- 11 - adaptação da proposta ao GED (Lei 9678/98), com participação dos membros da Câmara Departamental do ENB. Esta proposta foi encaminhada à Comissão Local para fins de GED, como sugestão do Departamento para elaboração dos critérios da Escola de Enfermagem da UFMG.

### Proposta de avaliação de relatório de atividades e plano de trabalho docente

#### 1 - Diretrizes para avaliação do relatório de atividades e planos de trabalho dos docentes do Departamento de Enfermagem Básica.

##### 1.1 - Diretrizes Gerais

- Ao final de cada ano letivo, os professores da carreira de magistério superior, incluídos os afastados e os licenciados, deverão apresentar relatório de atividades docentes à chefia do ENB.<sup>(3)</sup>

- No caso de professor afastado para prestar serviço em outro órgão público, o ENB ao analisar o relatório, solicitará ao órgão no

qual o professor se encontra em exercício os elementos necessários à avaliação.<sup>(3)</sup>

- Não são passíveis de julgamento os relatórios apresentados fora do prazo estabelecido.<sup>(3)</sup>

- Sem prejuízo das medidas disciplinares previstas no Regimento Geral da UFMG, e na lei Nº 8112/90, o professor cujo relatório não for aprovado, bem como o que não entregou ou entregou fora do prazo, não poderá ser beneficiado no ano seguinte com aprovação de eventuais pedidos de licença-prêmio, programa sabático ou licença para tratar de assuntos particulares.<sup>(3)</sup>

- No caso de não aprovação do relatório, os prazos e as instâncias de recursos são os previstos no Regimento Geral da UFMG.<sup>(3)</sup>

- Somente as atividades de ensino, pesquisa, extensão, orientação, administrativas e qualificação aprovadas pela Câmara Departamental serão consideradas para fins de pontuação.

### 1.2 - Carga Horária

Segundo a Resolução no 01/89 do CEPE:<sup>(4)</sup>

- A carga horária dos professores, independentemente do regime de trabalho, calculada com base no ano letivo, deverá estar entre 08 (oito) e 12 (doze) horas/aula semanais, ressalvados os casos previstos na Resolução, conforme o parágrafo 2º do artigo 1º da Lei 9678/98.

- Os professores em regime de 40 horas ou D.E., excetuando-se aqueles com maximização de encargos didáticos, deverão, obrigatoriamente, além de cumprir a carga horária didática média anual, assumir encargos em pelo menos uma das seguintes atividades: pesquisa, extensão ou administração acadêmica.

- A Câmara Departamental poderá autorizar, desde que não implique contratação de novos docentes e em consonância com o plano departamental, a liberação total ou parcial, por tempo determinado, dos encargos didáticos de professores para:

- a) realizar atividades de qualificação docente;
- b) desenvolver projetos de ensino, pesquisa e extensão.
- c) ocupantes de função gratificada na UFMG e em outros cargos da administração pública.

### 1.3 - Qualificação

- Docentes que estão cursando programas de pós-graduação terão seus relatórios aprovados, desde que apresentem anualmente relatório de atividades, cumpram o plano de trabalho proposto para o ano e apresentem carta de avaliação de desempenho do orientador ou coordenador do curso.

- Os docentes em processo de qualificação, sem liberação, deverão assumir encargos didáticos e atividades de pesquisa, extensão e administrativa de acordo com decisão da Câmara Departamental.

### 1.4 - Orientação

- O valor da pontuação para co-orientação será a metade da que estipulado para orientação.

### 1.5 - Atividades administrativas

- Será conferida a pontuação somente ao docente com frequência mínima de 75% nas atividades administrativas, fornecida pelo coordenador, incluídas as ausências justificadas.

**1.6 - Produção científica**

- Artigos "no prelo" terão 50% dos pontos fixados.
- Relatar o ano de publicação e lançamento da revista.

**1.7 - Atividades de pesquisa**

- Acrescentar 0,5 ponto para aquelas financiadas.
- No caso de elaboração de monografia, dissertação e tese pontuar como coordenador.

**1.8 - Participação em banca**

- Os suplentes receberão 0,5 ponto, em qualquer tipo de banca.

**1.9 - Atividades de extensão**

- Conferencista, palestrante, integrante de mesa redonda ou apresentação de trabalho em evento internacional ou nacional terão pontuação, somente para aqueles eventos que não tenham ANAIS.
- Consultores *Ad doc* deverão ser inseridos na atividade de Assessoria e Consultoria.

**2 - Critérios de Avaliação para Relatório de atividades e Plano de trabalho docente**

**2.1 - Carga horária didática**

**2.2 - Qualificação**

De acordo com o artigo 3º da Lei 9678/98

**2.3 - Orientação**

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
CDSM	10/hora	120		

**2.4 - Projetos de ensino**

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Orientação de docentes em estágio probatório	1/mês-orientando	Sem limite		
Orientação de alunos de graduação:				
• Monitoria				
• BIC, PAD e PET	0,5/mês-orientando	Sem limite		
• bolsista de extensão				
• outros				
Orientação de alunos de pós-graduação:				
• especialização	1/mês-orientando	Sem limite		
• mestrado	1,5/mês-orientando	Sem limite		
• doutorado	2/mês-orientando	Sem limite		

**2.5 - Atividades Administrativas**

Projeto	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Interunidades/Interdepartamental				
• em andamento:				
- coordenador	1,5/mês	Sem limite		
- membro	1/mês	Sem limite		
• concluído:				
- coordenador	1,5/mês	Sem limite		
- membro	1/mês	Sem limite		
Departamental				
• em andamento:				
- coordenador	1/mês	Sem limite		
- membro	0,5/mês	Sem limite		
• concluído:				
- coordenador	1/mês	Sem limite		
- membro	0,5/mês	Sem limite		

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Reitoria	12-mês	140		
Vice-reitoria	12-mês	140		
Pró-reitoria	12-mês	140		
Diretoria de Unidade	12-mês	140		
Vice-diretoria de Unidade	12-mês	140		
Chefia de Departamento	10/mês	120		
Subchefia de Departamento	4/mês	48		
Coordenação de colegiado de curso:				
• graduação	10/mês	120		
• pós-graduação	10/mês	120		
Diretor de Órgão Complementar	10/mês	120		
Vice-diretor de Órgão Complementar	4/mês	48		
Subcoordenação de colegiado de curso:				
• graduação	4/mês	48		
• pós-graduação	4/mês	48		
Coordenação do Curso de Doutorado	3/mês	36		
Subcoordenação do Curso de Doutorado	1/mês	12		
Coordenação do Curso de Mestrado	3/mês	36		
Subcoordenação do Curso de Mestrado	1/mês	12		
Coordenação do Curso de Especialização	2/mês	24		
Subcoordenação do curso de especialização	0,5/mês	6		
Coordenação do CENEX e NAPq	2/mês	24		
Subcoordenação do CENEX e NAPq	1/mês	12		
Editor Geral de Revistas da área da saúde	2/mês	24		
Diretor Executivo de Revistas da área da saúde	2/mês	24		
Membro do Conselho Editorial de revistas da área da saúde	1/mês	12		
Chefe de Divisão do HC	10/hora	120		
Cargo de chefia nos órgãos do H.C.	2/mês	24		
Representação em órgãos colegiados:				
• Membro titular do CEPE	1/mês	12		
• Membro suplente do CEPE	0,5/mês	6		
• Membro titular do Conselho Universitário	1/mês	12		
• Membro suplente do Conselho Universitário	0,5/mês	6		
• Membro titular da CPPD	1/mês	12		
• Membro suplente da CPPD	0,5/mês	6		
• Membro titular Conselho Departamental	1/mês	12		
• Membro suplente do Conselho Departamental	0,5/mês	6		
• Membro titular da Congregação	1/mês	12		

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
• Membro suplente da Congregação	0,5/mês	6		
• Membro titular de Colegiados de Pós-graduação	1/mês	12		
• Membro suplente de Colegiados de Pós-graduação	0,5/mês	6		
• Membro titular de Colegiado de Graduação	1/mês	12		
• Membro suplente de Colegiado de Graduação	0,5/mês	6		
• Membro titular da Câmara Departamental	1/mês	12		
• Membro suplente da Câmara Dep.	0,5/mês	6		
• Membro titular do Cons. Adm. do H.C.	1/mês	12		
• Membro suplente do Cons. Adm. do H.C.	0,5/mês	6		
• Membro titular do Comitê de Ética da UFMG	1/mês	12		
• Membro suplente do Comitê de Ética da UFMG	0,5/mês	6		
• Membro titular do CENEX, NAPq e CTE	1/mês	12		
• Membro suplente CENEX, NAPq e CTE	0,5/mês	6		
<b>2.6 - Produção científica</b>				
Participação em eventos no âmbito da UFMG (COLTEC, Centro Pedagógico)	1/mês	12		
Participação em órgãos fora da UFMG	1/mês	12		
Coordenação das comissões permanentes (acima de 01 ano) da UFMG	2/mês	24		
Participação em comissão permanente (acima de 01 ano) na UFMG	1/mês	12		
Coordenação de comissões de curta duração (abaixo de 01 ano) na UFMG	1/mês	12		
Participação em comissões de curta duração (abaixo de 01 ano) na UFMG	0,5/mês	6		
Coordenação de Disciplina	2/mês	24		
Subcoordenação de Disciplina	1/mês	12		

Publicação de:	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Livro	50/nº de autores	Sem limite		
Capítulo de livro	20/capítulo	Sem limite		
Organização de livro	30/nº de org.	Sem limite		
Tradução de livro	30/nº tradutores	Sem limite		
Artigo em revista internacional	20/artigo	Sem limite		
Artigo em revista nacional indexada	10/artigo	Sem limite		
Artigo em revista nacional não indexada	5/artigo	Sem limite		
<b>2.7 - Produção técnica</b>				
Trabalho completo em ANAIS:				
• internacional	5/artigo	Sem limite		
• nacional	4/artigo	Sem limite		
Resumo em ANAIS ou Livro Resumo:				
• internacional	3/artigo	Sem limite		
• nacional	2/artigo	Sem limite		
Texto didático	2	20		
Relatório técnico	08/nº de autores	Sem limite		
<b>2.8 - Atividade de pesquisa</b>				
Cartão	04/nº de autores	Sem limite		
Relatório de pós-doutorado	20	20		
Tese	50	50		
Dissertação	30	30		
Monografia	15	15		
Elaboração do Banco de Dados/Catálogos	5	15		

Produção de:	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Vídeo	20	20		
Filme	50/autor	Sem limite		
<b>2.9 - Participação em bancas de exame</b>				

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Projeto de pesquisa concluído				
• Coordenador	2/mês	Sem limite		
• Membro	1/mês	Sem limite		
Projeto de pesquisa em andamento				
• Coordenador	2/mês	Sem limite		
• Membro	1/mês	Sem limite		

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
• Banca examinadora de defesas de:				
<b>2.10 - Atividades de extensão</b>				
- Dissertação	5/banca	Sem limite		
- Doutorado	10/banca	Sem limite		
- Mestrado	10/banca	Sem limite		
• Banca de avaliação de trabalho final de cursos de especialização	5/banca	5		
• Banca de concurso público prof. adjunto e titular	10/banca	Sem limite		
• Banca de concurso público prof. assist.	8/banca	Sem limite		
• Banca de concurso público prof. aux.	5/banca	Sem limite		
• Banca de concurso público prof. substituto, visitante e de monitoria	3/banca	Sem limite		
• Outras bancas ou comissões examinadoras	2/banca	Sem limite		

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Prestação de serviços (máximo de 8 h/semanais):				
• Assistência:				
- concluído	2/mês	24		
- em andamento	1/mês	12		
• Consultoria e assessoria:				
- concluído	2/mês	24		
- em andamento	1/mês	12		
• Treinamento:				
- concluído	2/mês	24		
- em andamento	1/mês	12		
Cursos ministrados	2/evento	10		
Coordenação de cursos de extensão:				
• concluído	2/evento	10		
• em andamento	1/evento	10		
Projetos/Programas especiais:				
• coordenador	2/programa	10		
• membro	1/programa	10		
Bancas de concurso fora da UFMG:				
• Conferentista, palestrante, integrante de mesa redonda ou apresentação de trabalho em evento internacional.	10/banca	Sem limite		
<b>2.11 - Participação em eventos</b>				
• Conferentista, palestrante, integrante de mesa redonda ou apresentação de trabalho em evento internacional.	4/evento	Sem limite		

continuação

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Conferencista, palestrante, integrante de mesa redonda ou apresentador de vídeo em evento nacional	2/evento	Sem limite		
Organização de eventos nacionais	2/evento	10		
Organização de eventos locais/regionais	1/evento	10		

**Pontuação global**

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Participante em evento:				
• internacional	2/evento	10		
• nacional	1/evento	10		
Curso frequentado	2/evento	10		
Oficinas de trabalho	2/evento	5		

**3 - Avaliação dos relatórios de atividades docentes**

Atividade	Nº de pontos	Máximo	Pontos relatório	Pontos plano
Listar:	1/atividade	5		

<b>RELATÓRIO DE ATIVIDADES</b>	PONTOS OBTIDOS	TOTAL = _____ PONTOS	
	CONCEITO	A	B
<b>PLANO DE TRABALHO</b>	PONTOS OBTIDOS	TOTAL = _____ PONTOS	
	CONCEITO	A	B

Categoria/Regime de trabalho	Pontuação	Avaliação
Auxiliar 20	60 ou mais	A
	menos de 60	B
Auxiliar 40	65 ou mais	A
	menos de 65	B
Auxiliar DE	70 ou mais	A
	menos de 70	B
Assistente 20	80 ou mais	A
	menos de 80	B
Assistente 40	85 ou mais	A
	menos de 85	B
Assistente DE	90 ou mais	A
	menos de 90	B
Adjunto 20	100 ou mais	A
	menos de 100	B
Adjunto 40	105 ou mais	A
	menos de 105	B
Adjunto DE	110 ou mais	A
	menos de 110	B
Titular 20	120 ou mais	A
	menos de 120	B
Titular 40	125 ou mais	A
	menos de 125	B
Titular DE	130 ou mais	A
	menos de 130	B

A - aprovado  
B - não aprovado

Categoria/Regime de trabalho	Pontuação	Avaliação
Auxiliar 20	20 ou mais	A
	menos de 20	B
Auxiliar 40	25 ou mais	A
	menos de 25	B
Auxiliar DE	30 ou mais	A
	menos de 30	B
Assistente 20	40 ou mais	A
	menos de 40	B
Assistente 40	45 ou mais	A
	menos de 45	B
Assistente DE	50 ou mais	A
	menos de 50	B
<b>Conclusão</b>		
Adjunto 20	60 ou mais	A
	menos de 60	B

A elaboração de critérios mais claros e objetivos torna o processo de análise dos relatórios de atividade docente mais justo, homogêneo e adequado aos interesses do Departamento.

Deverão ser previamente propostos pela Câmara Departamental, estabelecidos pela Congregação da Unidade ou órgão equivalente nas Escolas de 1º e 2º Graus e divulgados no Departamento ou Escola".<sup>(3)</sup>

Os critérios de avaliação deverão ser adaptados às diferentes categorias profissionais, às diferentes atividades docentes desenvolvidas nas diversas Unidades da Universidade, bem como amplamente discutidos pelos docentes envolvidos.

Da mesma forma, a pontuação estabelecida deverá estar de acordo com as diversas situações vivenciadas pelos Departamentos, tais como, mudança curricular e necessidade de qualificação de seu corpo docente.

É importante também enfatizar a necessidade de adequação dos critérios e pontuações estabelecidos às novas diretrizes e bases da educação nacional.

A delimitação de critérios pautados em patamares de suficiência nitidos irão subsidiar as atribuições da Câmara Departamental na sua atribuição de análise das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como no processo de distribuição de encargos docentes.

Finalmente, ressalta-se a importância da elaboração de um plano avaliativo adequado ao perfil dos docentes e atividades desenvolvidas no Departamento, uma vez que facilita as atribuições da Câmara Departamental, além de se constituir num mecanismo norteador do planejamento das atividades individuais e planos de trabalho docentes.

**Summary**

**This is a proposal to evaluate the individual reports and work-plans of the faculty elaborated by a committee indicated by the "Camara Departamental" of the Department of Basic Nursing of the School of Nursing - Universidade Federal de Minas Gerais. The proposal establishes criteria based on productivity facilitating the attributions of the Camara Departamental, directing the individual plane development and the faculty attributions.**

**Key-words:** Nursing Faculty; Nursing Schools; Evaluation.

### **Resumen**

*El presente trabajo propone una evaluación de los informes individuales de los docentes del Departamento de Enfermería Básica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Federal de Minas Gerais, por una comisión designada por el Departamento. Presenta una propuesta con criterios de suficiencia del desempeño del trabajo docente para orientar el trabajo de evaluación de la Câmara Departamental, orientado hacia la planificación de las actividades individuales anuales de los docentes.*

**Unitermos:** *Docente de Enfermería; Escuelas de Enfermería; Evaluación.*

### **Referências Bibliográficas**

- 1 - Universidade Federal de Minas Gerais. Estatuto da UFMG. 14 jun. 1989. 36p..
- 2 - Davine MC. Currículo integrado. In: Brasil. Ministério da Saúde. Coordenação Geral de Desenvolvimento de Recursos Humanos para o SUS.

Capacitação Pedagógica para instrutor/supervisor, área da saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 1994: 39-56.

- 3 - Universidade Federal de Minas Gerais. Resolução Complementar n. 03/92. Diário Oficial, Brasília, 10 dez. 1992, p. 40-57.
- 4 - Universidade Federal de Minas Gerais. Resolução n. 01/89. Belo Horizonte, 09 mar.1989. p. 49-51.
- 5 - BRASIL. Lei n. 9.394. 20 dez.1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Belo Horizonte: APUBH; 1997. 87p.