



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CONSELHO UNIVERSITÁRIO
CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

RESOLUÇÃO Nº 01/2010

Fixa normas para a avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório.

A Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento Geral da UFCG, e

Considerando o disposto no [art. 41 e seu § 4º](#) da Constituição Federal, com alteração dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, art. 20 da [Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), com redação dada pela Lei 11.784 de 22 de setembro de 2008 e Parecer Nº AGU/MC-01/2004;

À vista das deliberações do plenário, em reunião ordinária realizada no dia 05 de março de 2010,

R E S O L V E:

Art. 1º Estágio Probatório é o período de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da entrada em exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, e durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores definidos no art. 20 da Lei 8.112/90:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Art. 2º Os indicadores de avaliação apontados no art. 1º desta Resolução serão apurados através dos seguintes instrumentos:

I – Formulário para Avaliação de Docente em Estágio Probatório, conforme o Anexo 1, a ser preenchido pelo Coordenador Administrativo da Unidade Acadêmica, na qual o docente está lotado, ouvindo os demais Coordenadores de atividades (projetos de pesquisa e extensão) nas quais o docente em estágio probatório atue;

II – Formulário de Avaliação de Atividades Acadêmicas, conforme o Anexo 2, a ser aplicado pelo Coordenador Administrativo da Unidade ao final de cada semestre letivo, junto aos discentes (mínimo de 50%) das disciplinas lecionadas e ou sob orientação do docente em avaliação.

III – Relatório emitido, por ocasião das avaliações, pela Comissão instituída, conforme o disposto no art. 3º desta Resolução, a respeito do desempenho didático-pedagógico do docente, com base nas respostas aos formulários de que tratam as alíneas "a" e "b".

Art. 3º Para acompanhamento do estágio probatório de que trata esta Resolução, o Coordenador Administrativo da Unidade Acadêmica na qual o docente está lotado, através da assembléia da Unidade Acadêmica, no prazo de até 30 (trinta) dias após a nomeação do docente, designará uma Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, composta de 03 (três) membros titulares e um suplente, todos do quadro efetivo do Magistério da Universidade, de classe igual ou superior a do avaliado.

§ 1º Em caso de impedimento de qualquer membro da Comissão, por motivo justo, assim considerado pela Assembléia da Unidade Acadêmica, será procedida a sua substituição.

§ 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá aferir os dados constantes dos instrumentos de avaliação tratados nesta Resolução, bem como valer-se de outros indicadores que julgar necessários para elaborar relatório com parecer conclusivo.

§ 3º Quando não houver, na Unidade Acadêmica, docentes em provimento efetivo, a comissão de avaliação deverá ser constituída por docentes de outras unidades acadêmicas do Centro ou, ainda, de outros Centros da Instituição.

Art. 4º Cada Unidade Administrativa adotará, na avaliação do fator produtividade, a mesma sistemática usada para avaliação do desempenho acadêmico com a finalidade de progressão funcional.

Art. 5º O acompanhamento do estágio probatório é de responsabilidade da chefia imediata, apoiada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho, designada especificamente para este fim, e consistirá das seguintes fases:

I – até 60 dias após a posse, o docente a ser avaliado deverá apresentar o plano de atividades para o período probatório, a ser aprovado pela Unidade Acadêmica;

II – ao final de cada período letivo, a CAD realizará avaliações parciais que devem ser encaminhadas ao docente, e levadas o conhecimento da Assembléia da Unidade Acadêmica.

III – as avaliações parciais serão consolidadas num relatório final, a ser encaminhado à Assembléia da Unidade Acadêmica, para análise, no prazo máximo de 60 dias antes do término do estágio probatório.

Art. 6º Ao final de cada avaliação parcial, a Comissão de Avaliação Docente apresentará relatório, com parecer conclusivo, à Coordenação Administrativa, concluindo pela suficiência ou insuficiência do desempenho do docente no período avaliado.

§ 1º A aprovação do estágio probatório não constituirá a primeira avaliação do docente para fins de progressão horizontal na carreira do magistério superior.

§ 2º Os resultados de cada avaliação parcial serão apresentados ao docente avaliado e discutidos em reunião da Comissão de Avaliação Docente, presentes o Coordenador Administrativo e o interessado.

Art. 7º O relatório final da Comissão de Avaliação Docente deverá ser apreciado e julgado pelo plenário da Unidade Acadêmica e, posteriormente, pelo Conselho de Centro.

§ 1º Se aprovado, o processo será encaminhado à Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, para aprovação final, até o 35º mês do estágio.

§ 2º Após o parecer final, o processo será devolvido à SRH, para as providências cabíveis.

Art. 8º O docente que não for aprovado no estágio probatório será exonerado do cargo, ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o direito de defesa, conforme o disposto na Lei 8.112/90.

Parágrafo único. Do resultado final caberá recurso à Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da data de divulgação.

Art. 9º O servidor que solicitar recurso deverá continuar em exercício até a data em que tomar ciência do resultado do recurso interposto, mesmo que tenha sido reprovado no estágio probatório.

Parágrafo único. Se o parecer for favorável, o servidor será efetivado no cargo; se desfavorável, será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado a partir da data em que tomar ciência do relatório.

Art. 10. O docente em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento na Universidade.

Parágrafo único. O docente não poderá ser cedido a outro órgão ou entidade.

Art. 11. Ao docente em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças previstas na Lei 8.112/90 e demais legislações vigentes.

Parágrafo único. A contagem de tempo do estágio probatório ficará suspensa durante as licenças contempladas no *caput* deste artigo.

Art. 12. O ato administrativo de homologação do estágio probatório dos servidores docentes será de competência do Reitor através de Portaria, publicado em boletim de serviço.

Art. 13. É responsabilidade da coordenação administrativa da unidade de lotação cumprir os prazos de formalização do acompanhamento e avaliação determinados por esta Resolução.

Art. 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira da UFCG - PB.

Art. 15. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande, em Campina Grande, 28 de abril de 2010.

ALEXANDRE JOSÉ DE ALMEIDA GAMA
Presidente



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CONSELHO UNIVERSITÁRIO
CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA**

Anexo I à Resolução Nº 01/2010 da Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande.

**FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO, PELA UNIDADE ACADÊMICA, DE
DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

O presente instrumento de avaliação de desempenho de docentes em estágio probatório consiste em um questionário, contendo 5 fatores a serem avaliados, devendo ser assinalada apenas uma resposta em que o avaliado se enquadrar.

Este instrumento contém 34 questões, com a respectiva escala de pontuação (a=1 ponto, b=2 pontos, c=3 pontos, d=4 pontos, e=5 pontos) para o desempenho do docente.

A avaliação do desempenho do docente será realizada, considerando-se os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo, correspondendo cada grupo de itens a um fator sob avaliação.

ESCALA DE PONTUAÇÃO				
Fatores	E Excelente	B Bom	R Regular	I Insuficiente
1. Assiduidade	10 a 13 pontos	7 a 9 pontos	5 a 6 pontos	abaixo de 5 pontos
2. Disciplina	16 a 20 pontos	12 a 15 pontos	9 a 11 pontos	abaixo de 9 pontos
3. Capacidade de iniciativa	28 a 34 pontos	22 a 27 pontos	17 a 21 pontos	abaixo de 17 pontos
4. Produtividade	33 a 39 pontos	27 a 32 pontos	22 a 26 pontos	abaixo de 22 pontos
5. Responsabilidade	13 a 16 pontos	10 a 12 pontos	8 a 9 pontos	abaixo de 8 pontos
Total geral de pontos na avaliação parcial	100 a 122 pontos	80 a 99 pontos	63 a 79 pontos	abaixo de 63 pontos

QUESTIONÁRIO

PROCESSO: _____

DOCENTE: _____

MATRÍCULA: _____ DATA DE ADMISSÃO: _____

UNIDADE ACADÊMICA: _____

CENTRO: _____

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: ____/____/____ a ____/____/____

1. FATOR ASSIDUIDADE

1.1. Frequência ao local de trabalho

Avaliar o grau de frequência com que o docente se faz presente ao local de trabalho:

- a. Falta com muita frequência ao trabalho, sem justificativa.
- b. Falta com alguma frequência ao trabalho, com justificativa.
- c. Eventualmente falta ao trabalho sem motivo.
- d. Raramente falta ao trabalho.

1.2. Permanência no local do trabalho

Avaliar o grau de permanência do docente em seu local de trabalho:

- a. Ausenta-se com frequência do local de trabalho, sem justificativa.
- b. Ausenta-se com frequência do local de trabalho, com justificativa.
- c. Eventualmente ausenta-se, com justificativa.
- d. Raramente ausenta-se do local de trabalho.
- e. Eventualmente ausenta-se, sem justificativa.

1.3. Observância de horários e comparecimento

Avaliar a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

- a. Quase sempre chega atrasado às aulas ou compromissos.
- b. Chega atrasado às aulas ou a compromissos com alguma frequência.
- c. Eventualmente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.
- d. Raramente se atrasa na chegada às aulas ou a algum compromisso.

2. FATOR DISCIPLINA

2.1. Observância da hierarquia

Avaliar o grau em que o docente observa e cumpre a hierarquia funcional:

- a. O docente não observa nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições.
- b. O docente raramente observa e cumpre a hierarquia funcional.
- c. O docente observa a hierarquia funcional, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída.
- d. O docente sempre observa a hierarquia.

2.2. Clima de trabalho

Avaliar a forma como o docente age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

- a. O docente é problemático, não se envolve com os demais do grupo, tratando a todos com desprezo e arrogância.
- b. O docente não se integra à equipe de trabalho e nem sempre os trata os colegas com respeito e dignidade.
- c. O docente mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- d. O docente age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos.
- e. O docente mantém sempre um bom clima de trabalho e age procurando elevar o moral de seus colegas e demais servidores.

2.3. Relacionamento com o público

Avaliar a maneira como o docente trata o público interno e externo:

- a. O docente tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês.
- b. O docente demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo.
- c. O docente trata a todos com cortesia e educação.
- d. O docente demonstra ser uma pessoa educada, paciente e cortês, chegando muitas vezes a surpreender na forma positiva como trata o público.

2.4. Receptividade a críticas

Avaliar o nível de receptividade do docente a críticas:

- a. O docente não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre.
- b. O docente mostra-se indiferente às críticas.
- c. O docente é receptivo a críticas, porém, não as utiliza para progredir profissionalmente.
- d. O docente quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente.

2.5. Relação professor e aluno.

Avaliar o grau de relacionamento entre o docente e seus alunos:

- a. O docente não mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- b. O docente, às vezes, mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.
- c. O docente sempre mantém um clima de respeito mútuo junto aos alunos.

3. FATOR CAPACIDADE DE INICIATIVA

3.1. Interesse/Iniciativa

Avaliar o nível em que o docente apresenta idéias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria da Unidade / Centro / Curso / Instituição:

- a. O docente não demonstra interesse, nem tampouco apresenta idéias e sugestões.
- b. O docente raramente se interessa e dificilmente apresenta idéias e sugestões.
- c. O docente mostra-se interessado e apresenta sempre idéias e sugestões.

3.2. Objetivos da disciplina

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elabora seu plano de ensino:

- a. Os objetivos não estão definidos.
- b. Os objetivos da disciplina estão definidos e parcialmente relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.
- c. Os objetivos da disciplina estão bem definidos e relacionados à ementa da disciplina e objetivos do curso.

3.3. Conteúdo

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto à maneira como elege os conteúdos de sua disciplina:

- a. Os conteúdos da disciplina não estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- b. Os conteúdos da disciplina estão parcialmente relacionados com os objetivos inicialmente propostos.
- c. Os conteúdos da disciplina estão relacionados com os objetivos inicialmente propostos.

3.4. Metodologia

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente no que tange à metodologia por ele utilizada:

- a. A metodologia utilizada não permite o alcance dos objetivos e o desenvolvimento dos conteúdos.
- b. A metodologia é apenas parcialmente adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.

c. A metodologia é adequada ao alcance dos objetivos e ao desenvolvimento dos conteúdos.

3.5. Avaliação

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente quanto aos critérios de avaliação por ele empregados:

a. As avaliações propostas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

b. As avaliações abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina

c. As avaliações propostas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

3.6. Bibliografia

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, com relação à bibliografia por ele recomendada:

a. a bibliografia recomendada não atende aos conteúdos da disciplina.

b. a bibliografia recomendada atende parcialmente aos conteúdos da disciplina.

c. a bibliografia recomendada atende aos conteúdos da disciplina.

3.7. Conhecimento

Avaliar o desempenho didático-pedagógico do docente, no que diz respeito ao seu domínio sobre o conteúdo da disciplina:

a. O conhecimento que o docente possui é insuficiente.

b. O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, porém não atinge as expectativas da área em que atua.

c. O docente possui algum conhecimento, mas precisa melhorar.

d. O docente possui domínio dos conteúdos da disciplina, atingindo as expectativas da área em que atua.

3.8. Aprimoramento e atualização

Avaliar o grau em que o docente aprimora e/ou atualiza seus conhecimentos e aptidões, considerando as oportunidades oferecidas pela Instituição:

a. O docente não demonstra interesse em atualizar-se.

b. A atualização de conhecimentos raramente é procurada pelo docente.

c. Eventualmente procura atualizar-se.

d. Procura manter-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos.

3.9. Comunicação

Avaliar o modo como o docente se comunica com os seus alunos:

- a. A comunicação apresenta-se de forma confusa.
- b. A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é pouco adequada e precisa melhorar.
- c. A forma de comunicação assumida pelo docente junto aos alunos é clara e objetiva.

3.10. Superação de dificuldades

Avaliar o grau em que o docente supera as dificuldades e carências profissionais:

- a. Nunca
- b. Dificilmente
- c. Ocasionalmente
- d. Na maioria das vezes
- e. Sempre

4. FATOR PRODUTIVIDADE

4.1. Zelo e dedicação às suas atividades

Avaliar o nível em que o docente exerce com zelo e dedicação as suas atribuições.

- a. Raramente
- b. Ocasionalmente
- c. Normalmente
- d. Sempre

4.2. Técnicas e recursos

Avaliar o modo como o docente utiliza técnicas e recursos didáticos.

- a. O docente não diversifica as técnicas e recursos didáticos durante o período letivo.
- b. Esporadicamente o docente diversifica as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.
- c. O docente procura diversificar as técnicas e recursos didáticos, durante o período letivo.

4.3. Utilização de bibliografia

Avaliar o nível de utilização da bibliografia, decorrente dos conteúdos e estratégias empregadas pelo docente.

- a. Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino não exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- b. Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino às vezes exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.
- c. Os conteúdos da disciplina e as estratégias de ensino exigem do aluno a utilização da bibliografia recomendada.

4.4. Participação dos alunos

Avaliar o nível de estímulo oferecido pelo docente visando a uma maior participação dos alunos.

- a. O docente, durante as aulas não incentiva a participação dos alunos.
- b. O docente, durante as aulas incentiva a participação dos alunos, somente quando há apresentação de trabalhos.
- c. O docente, durante as aulas incentiva a participação dos alunos, através de diferentes estratégias.

4.5. Integração com outros conteúdos

Avaliar o nível de integração dos conteúdos ministrados pelo docente com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

- a. O docente não oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- b. O docente quase sempre oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.
- c. O docente oferece oportunidade de integração dos conteúdos desenvolvidos na disciplina que ministra com os conteúdos de outras disciplinas do curso.

4.6. Atividades práticas

Avaliar a adoção de atividades práticas no desenvolvimento da aprendizagem.

- a. O docente não adota atividades.
- b. O docente algumas vezes adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.
- c. O docente adota atividades práticas que contribuem para a aprendizagem.

4.7. Flexibilidade

Avaliar a capacidade do docente de ser flexível na modificação de estratégias.

- a. O docente no desenvolvimento da disciplina demonstra-se incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- b. O docente no desenvolvimento da disciplina quase sempre se demonstra capaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.
- c. O docente no desenvolvimento da disciplina sempre se demonstra incapaz de modificar, quando necessário, a estratégia de ensino planejada.

4.8. Relação das avaliações com os conteúdos

Avaliar a adequação das avaliações aos conteúdos ministrados.

- a. As avaliações realizadas não abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

- b. As avaliações realizadas abordam parcialmente os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.
- c. As avaliações realizadas abordam os objetivos e conteúdos desenvolvidos na disciplina.

4.9. Formas de avaliação

Avaliar a qualidade das avaliações quanto à sua variabilidade.

- a. As avaliações não são variadas no decorrer do semestre letivo.
- b. As avaliações ocasionalmente são variadas no decorrer do semestre letivo.
- c. As avaliações são variadas no decorrer do semestre letivo.

4.10. Resultados

Avaliar a prática de discussão dos resultados das avaliações entre o docente e seus alunos.

- a. O docente não discute o resultado das avaliações com os alunos.
- b. O docente discute o resultado das avaliações com os alunos somente no final do período letivo.
- c. O docente sempre discute o resultado das avaliações com os alunos.

4.11. Desenvolvimento por parte dos alunos

Avaliar o grau em que o docente favorece aos alunos o desenvolvimento de suas qualidades, no que se refere aos fatores adiante indicados.

O docente possibilita o desenvolvimento da reflexão, raciocínio crítico, interpretação e criação de significados por parte dos alunos:

- a. Muito pouco
- b. Ocasionalmente
- c. Na maioria das vezes
- d. Totalmente

4.12. Satisfação das expectativas

Avaliar o grau em que o docente satisfaz as expectativas que se fazem em torno de sua atuação.

O docente no decorrer do período letivo atinge as expectativas da área em que atua:

- a. Muito pouco
- b. Ocasionalmente
- c. Na maioria das vezes
- e. Totalmente

5. FATOR RESPONSABILIDADE

5.1 Sigilo quanto às informações da Instituição

Avaliar o comportamento do docente quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso.

- a. O docente já vazou informações confidenciais, não exercendo, portanto confiança quanto a esta questão.
- b. Pela forma como o docente age não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.
- c. O docente geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho.
- d. O docente mantém sempre sigilo sobre as informações de seu trabalho.

5.2. Materiais de trabalho

Avaliar o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do docente.

- a. O docente não é zeloso nem econômico com seus materiais, incorrendo no desvio dos mesmos.
- b. O docente é econômico e otimiza os seus insumos (materiais de trabalho) porém não zela pela sua conservação.
- c. O docente é responsável e zeloso com seus materiais, mas não prima pela economia dos mesmos.
- d. O docente tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho.

5.3. Patrimônio público

Avaliar em que nível o docente observa a conservação do patrimônio público.

- a. O docente não demonstra respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma inadequada e provocando-lhes danos.
- b. O docente se utiliza do patrimônio público, sem se importar com sua conservação.
- c. O docente utiliza o bem público de maneira adequada.
- d. O docente demonstra grande interesse com os bens públicos, utilizando-os de forma adequada e preocupando-se com sua manutenção e conservação.

5.4. Responsabilidade com o trabalho

Avaliar o grau em que o docente atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas:

- a. É impossível depender de seus serviços, necessitando de constante vigilância.
- b. Necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas.
- c. Merece confiança e raramente necessita de fiscalização.
- d. Realiza todas as tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando fiscalização.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CONSELHO UNIVERSITÁRIO
CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

Anexo II à Resolução N° 01/2010 da Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da Universidade Federal de Campina Grande.

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO, PELO DISCENTE, DE DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Item a ser avaliado		Valores de cada item (a=1, b=2, c=3, d=4)			
		a	b	c	d
01	Planejamento de aulas	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
02	Interesse pela disciplina	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
03	Atualização na matéria	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
04	Formas de apresentação da disciplina	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
05	Capacidade de transmissão dos conhecimentos	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
06	Experiência extra-acadêmica demonstrada	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
07	Relacionamento com a turma	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
08	Atendimento aos alunos fora da sala de aula	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
09	Contato individual com o aluno	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
10	Quanto à pontualidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/>

		Insuficiente			Excelente
11	Metodologia de avaliação adotada	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
12	Seu conceito geral para o professor	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Excelente
Resultado da Avaliação 2: E – Excelente (pontuação de 42 a 48); B – Bom (pontuação de 30 a 41); R – Regular (pontuação de 18 a 29) e I – Insuficiente (pontuação menor ou igual a 17)					