



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

RESOLUÇÃO Nº 5, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022

Cria o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Docente - SIADD, incluindo o perfil do corpo docente e os parâmetros e indicadores para a avaliação das atividades docentes no âmbito da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais

A PRESIDENTE DA CONGREGAÇÃO DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, PROFA. ALAMANDA KFOURY PEREIRA, no uso das atribuições regimentais e estatutárias e em conformidade com a Resolução Complementar nº 4, de 9 de setembro de 2014, do Conselho Universitário, resolve:

Art. 1º - Criar o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Docente - SIADD, incluindo o perfil do corpo docente e os parâmetros e indicadores para a avaliação das atividades docentes no âmbito da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais

Art. 2º - Revogar a Resolução nº 4, de 25 de setembro de 2019, da Congregação da Faculdade de Medicina.

Art. 3º - Esta resolução entre em vigor no dia 1º de janeiro de 2023.

PROFA. ALAMANDA KFOURY PEREIRA

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Alamanda Kfoury Pereira, Diretor(a) de unidade**, em 21/12/2022, às 14:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1977209** e o código CRC **C5B09FCE**.

ANEXO I À RESOLUÇÃO Nº 5, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE - SIADD DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Sumário

1. Princípios Norteadores da Avaliação de Desempenho Docente
2. Definição das Atividades Docentes
3. Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Docente (SIADD)
4. Avaliação Anual do Relatório Docente
5. Avaliação para Progressão Funcional
6. Avaliação para Promoção
 - 6.1 Avaliação para Promoção à classe de Associado
 - 6.2 Avaliação para Promoção à classe de Titular
 - 6.3 Orientações para Comissões Avaliadoras para Promoção para Classes de Associado e Titular
7. Avaliação do Estágio Probatório

1. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

A avaliação de desempenho docente é compreendida como parte de um processo mais amplo de organização colaborativa e valorização do trabalho docente, sendo assim fonte de incentivo para sua qualificação. Compreende-se que um processo de avaliação bem elaborado motiva o professor a desenvolver atividades pelas quais se percebe reconhecido e valorizado. Essa motivação gera, por sua vez, satisfação pessoal, produtividade e engajamento, tornando possível alcançar os objetivos institucionais.

A avaliação de desempenho docente deve ter como princípios a justiça, a transparência, a objetividade e a sintonia com os objetivos institucionais. A avaliação deve considerar a possibilidade de diversas trajetórias na carreira docente, a partir do reconhecimento das boas práticas relacionadas aos diferentes objetivos institucionais.

A avaliação deve ser formativa, composta por parâmetros quali e quantitativos, com significado para o professor e que sinalize as mudanças necessárias em seu percurso. O professor deve conhecer e compreender o que se espera de sua atuação. A autoavaliação deve ser estimulada para que o docente reflita

criticamente sobre seu papel como educador, sua relação com o conhecimento e seu compromisso institucional e social, no contexto de uma universidade pública.

A pluralidade da atuação dos professores em atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão e assistência à saúde deve ser recomendada e estimulada. Todas as atividades são igualmente importantes para a universidade e o professor não necessariamente atuará em todas as áreas com a mesma relevância, simultaneamente.

A avaliação de desempenho docente deve ser orientada pelo respeito às pessoas e à missão institucional de contribuir para a produção, o compartilhamento, a divulgação e a aplicação do conhecimento científico e a promoção da justiça social, pautada na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

2. DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES DOCENTES

Com base na Resolução Complementar 04/2014 do Conselho Universitário da UFMG, estão definidas as seguintes atividades docentes:

1. **ENSINO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR** - compreende as atividades formalmente incluídas nos planos de integralização curricular dos cursos de graduação e/ou pós-graduação da UFMG (Art. 44 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996). Abrangem toda espécie de atividades didáticas, inclusive as relacionadas com os processos de avaliação, bem como a participação em projetos de inovação pedagógica, criação e reformulação de cursos e disciplinas, além da orientação de estudantes de graduação, pós-graduação e residentes.
2. **PRODUÇÃO INTELECTUAL** - abrange a produção científica, artística, técnica e cultural, representada por publicações ou formas de expressão usuais e pertinentes aos ambientes acadêmicos específicos, tendo por referência a sistemática da CAPES e do CNPq. A produção intelectual deve representar contribuição para a ciência, as artes, a tecnologia e a cultura, bem como para o aprimoramento das atividades da Universidade.
3. **PESQUISA** - as atividades de pesquisa devem estar inseridas no projeto institucional e contribuir para a consecução dos objetivos da Universidade, pela geração e transmissão de conhecimentos, formação de recursos humanos e de grupos de pesquisa, bem como investimento em infraestrutura.
4. **EXTENSÃO** - as atividades de extensão devem contribuir para a consecução dos objetivos da Universidade, aliando formação de recursos humanos, produção e transmissão de conhecimentos e sua aplicabilidade para a sociedade.
5. **ADMINISTRAÇÃO** - compreende atividades de direção, assessoramento, chefia e coordenação na UFMG ou em outros órgãos relacionados à área de atuação do docente. As atividades devem ser marcadas pela capacidade de proposição e inovação, exigindo-se que a participação eventual em outras instituições esteja vinculada aos projetos e objetivos da Universidade.
6. **REPRESENTAÇÃO** - compreende a participação em órgãos colegiados da UFMG ou em outros órgãos relacionados à área de atuação do docente.
7. **OUTRAS** atividades não incluídas no plano de integralização curricular de cursos e programas oferecidos pela UFMG, tais como orientação e supervisão, participação em bancas examinadoras, pelas quais o docente não recebe remuneração adicional específica.
8. **ASSISTÊNCIA À SAÚDE**: se refere à assistência a pacientes nos diversos níveis de atenção e cenários de prática. A assistência à saúde é uma atividade própria do docente que atua nos cursos da área da saúde e é respaldada pelas Diretrizes Curriculares Nacionais. A atividade assistencial representa um acréscimo de trabalho e responsabilidade às atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão. Deve ser adequadamente reconhecida, visando incentivar a inserção e permanência de docentes nos hospitais universitários e na rede de atenção do SUS, e sua atuação na preceptoria das Residências Médica e Multiprofissional.

3. SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Docente (SIADD) tem como objetivo articular e integrar a avaliação anual realizada pela Câmara Departamental com as avaliações para Progressão Funcional e Promoção, respeitada a legislação vigente e as Resoluções dos Órgãos de Deliberação Superior da UFMG. O SIADD possibilita um sistema de avaliação cuidadoso com as pessoas e com a instituição, baseado no compromisso de todos os atores envolvidos – docentes, Câmaras Departamentais, Congregação e Comissão Avaliadora.

A integração é realizada por meio da utilização de um instrumento comum a todos os processos de avaliação de desempenho docente, o "IADD" (Anexo II), elaborado para contemplar os diferentes perfis e trajetórias docentes. O IADD deve subsidiar a avaliação quantitativa das atividades docentes, pontuando as atividades docentes em 3 eixos: 1) Ensino, 2) Produção Intelectual e 3) Outros.

Espera-se que a atuação docente seja regular, relevante e progressiva ao longo da carreira. O professor, ao realizar sua autoavaliação anual verifica se está conduzindo sua carreira e suas atividades em consonância com os objetivos institucionais. Com a adoção do SIADD, o professor é avaliado anualmente pela Câmara e bianualmente pela Congregação com parâmetros bem definidos e o momento da Promoção pode ocorrer de forma mais bem preparada e tranquila.

O procedimento de atribuição da "Pontuação no IADD" deve ser calculado pelo próprio professor em sua autoavaliação e posteriormente validado ou corrigido pelas Câmaras Departamentais (na Avaliação Anual), Congregação (na Progressão) e Comissões Avaliadoras para Promoção.

Ressalta-se que a Pontuação no IADD é um dos componentes da avaliação docente, devendo ser analisado em conjunto com os relatórios docentes, pareceres da Câmara Departamental, a avaliação qualitativa expressa no Relatório Consubstanciado ou Memorial e demais requisitos previstos na Resolução 04/2014 do Conselho Universitário da UFMG. A apresentação do Relatório Consubstanciado e a defesa do Memorial nos processos de promoção produzem uma narrativa sobre a trajetória docente, conferindo-lhe significados para além dos indicadores do IADD.

Os parâmetros foram elaborados para a jornada de trabalho de 40 horas, sem distinção entre DE e não-DE, conforme recomendado pela Resolução Complementar nº 02/2014 do Conselho Universitário da UFMG. Para os docentes em regime de 20 horas, deve-se aplicar 2/3 do ponto de corte.

4. AVALIAÇÃO ANUAL DO RELATÓRIO DOCENTE

A avaliação anual do desempenho docente deve ser realizada pela Câmara Departamental. Cabe ao docente o preenchimento e a atualização das informações acerca de suas atividades para a produção de seu relatório anual no sistema Redoc no MinhaUFMG. A partir dos Relatórios Docentes, a secretaria do Departamento alimenta as informações para o Relatório de Atividades Departamentais (RECAD e INA). Dessa forma, é importante que todos os docentes preencham seus Relatórios Anuais, inclusive aqueles que não irão passar por processo de progressão e promoção.

O Departamento deverá orientar seus docentes quanto ao correto preenchimento do Redoc, Lattes e planilha IADD e enviar aviso quando for divulgado o cronograma do Redoc pela CPPD/PRORH/UFMG.

O Parecer Fundamentado aprovado pela Câmara Departamental deve ser inserido no sistema Redoc no MinhaUFMG.

Para a finalidade de progressão e promoção, considera-se que as informações do Redoc aprovadas pela Câmara Departamental foram devidamente validadas e comprovadas.

Responsabilidades da Câmara Departamental

- A Câmara Departamental deve designar um relator para analisar e elaborar um parecer sobre o desempenho docente, com base no Redoc e planilha IADD preenchidos pelo docente.
- O Relator deverá confirmar e validar as informações relatadas no Redoc e na planilha IADD. Se houver dúvidas, deverá consultar o Lattes ou solicitar documentos comprobatórios das atividades relatadas pelo docente.
- O relator deverá incluir em seu parecer a pontuação anual do docente no IADD.
- No momento da avaliação anual, a Câmara Departamental deverá aprovar também o Plano de Trabalho e a Jornada Semanal do docente.
- A avaliação do desempenho docente pela Câmara Departamental compreenderá critérios qualitativos, expressos em conceitos: 1) Insuficiente, 2) Adequado ou 3) Ótimo.
 - **Desempenho insuficiente** implica em acompanhamento e orientação para adequação da atuação docente.
 - **Desempenho adequado** sinaliza ao docente que ele está apto à Progressão, desde que cumprido os demais requisitos estabelecidos na Resolução Complementar nº 04/2014, do Conselho Universitário da UFMG.
 - **Desempenho ótimo** sinaliza que o docente está no caminho para a Promoção, desde que cumprido os demais requisitos estabelecidos na Resolução Complementar nº 04/2014, do Conselho Universitário da UFMG.

Na atribuição do conceito, o relator deve consultar a Tabela 1 - Referência para Avaliação do Relatório Docente e Pontuação na Planilha IADD. No relatório Anual, avalia-se o desempenho docente no ano, sendo que a pontuação no IADD corresponde à média aritmética dos três eixos. A planilha IADD foi elaborada para pontuação em intervalo de dois anos (biênio), por isso o ponto de corte na avaliação anual é mais baixo do que os valores para a Progressão e Promoção.

Tabela 1 - Referência para Avaliação Anual do Relatório Docente e Pontuação na Planilha IADD

AVALIAÇÃO ANUAL	Conceito Insuficiente	Conceito Adequado	Conceito Ótimo
Classe A - 2 níveis	<20 pts	20 a <25 pts	≥25 pts
Classe B - Assistente 2 níveis	<25 pts	25 a <30 pts	≥30 pts
Classe C - Adjunto 4 níveis	<30 pts	30 a <35	≥35 pts
Classe D - Associado 4 níveis	<35 pts	35 a <40	≥40
Classe E - Titular 1 nível	<40 pts	40 a <45 pts	≥45 pts
Tempo avaliado	1 ano		

Obs: Para os docentes em regime de 20 horas, deve-se aplicar 2/3 do ponto de corte. Dessa forma, a nota final de docentes com regime de trabalho de 20 horas, deverá ser corrigida multiplicando por 1,5.

Responsabilidades do Docente

- **Currículo Lattes:** o professor deve manter o Currículo Lattes atualizado e preenchido adequadamente, conforme as orientações do seu Departamento e as fontes de extração para o Redoc (citadas em cada item do redoc).
- **Redoc:** a partir do Lattes e de outros sistemas internos da UFMG será gerado o Redoc – Relatório do Docente. O docente deve observar o cronograma de extração de dados e prazos para conferir, atualizar e submeter seu relatório. O cronograma é definido pela CPPD e fica disponível no MinhaUFMG.
- Em caso de atividades não capturadas pelo Redoc, o docente deverá inseri-las no **item 14 – Informações Complementares**. Neste item, podem ser informados: 1) Bancas, orientações e outros dados necessários para preenchimento do Relatório Departamental/INA; 2) Atividades não contempladas nos campos do Redoc; 3) Breve relato qualitativo da atuação docente, para contextualizar suas atividades e auxiliar no processo de avaliação da Câmara (opcional).
- Cargos, funções e representações devem ser inseridos no **COLAD** (MinhaUFMG) antes da última extração e submissão final do Redoc.
- **IADD:** Com o Redoc preenchido, o professor deve conduzir sua autoavaliação e preencher a planilha do IADD (ver orientações no anexo II).
- **Plano de Trabalho:** O professor deve elaborar também seu “Plano de Trabalho” para o ano seguinte e incluir sua **Jornada de Trabalho Semanal**, definindo a distribuição das horas dedicadas às atividades na UFMG nos dias e turnos da semana. Não há necessidade de definir qual atividade realizada em cada turno, uma vez que isso é variável ao longo do ano.

Jornada de Trabalho Semanal

A carreira de Magistério Federal é regida pela Lei 12.772/2012, e o Art. 20 define os regimes de trabalho: tempo integral de 40 horas de trabalho semanal com ou sem dedicação exclusiva (DE) e tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho. No âmbito interno da UFMG, o regime de trabalho dos docentes está disciplinado nos termos da Resolução Complementar nº 02/2014.

A flexibilização da jornada de trabalho semanal é possível no interesse da Administração Pública e aprovada pela Câmara Departamental. Deve ser assegurado o efetivo cumprimento do regime de trabalho (20 ou 40 horas semanais), o intervalo de uma hora para almoço (quando a jornada diária for maior do que 6 horas) e o limite máximo de até 10 horas de trabalho por dia. A jornada de trabalho não poderá ultrapassar as 22:00h para não configurar situação de adicional noturno, exceto para o curso noturno. A flexibilização da jornada é uma situação legal e caracteriza-se como excepcionalidade para a totalidade de docentes na UFMG, conforme entendimento da PRORH relatado na Ata da Congregação de 25 de maio de 2022.

A jornada de trabalho do docente, incluindo as exceções, deve, necessariamente, ser aprovada pela Câmara Departamental, bem como constar do Plano de Trabalho do docente. Na Ata de Aprovação da Câmara Departamental deve ser referida que a jornada atende aos interesses acadêmicos da instituição e constar, o motivo que ensejou a flexibilização, bem com o interesse público da excepcionalidade, quem está autorizado a realizar a jornada flexibilizada e qual o período de duração da mesma.

Para os docentes da Faculdade de Medicina, a Congregação recomenda que a Jornada de Trabalho Semanal deverá ser definida em comum acordo entre docente e chefia do Departamento e encaminhada à aprovação pela Câmara Departamental. Deve-se considerar a exigência de 40 horas ou 20 horas de

dedicação às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, em consonância com o planejamento e as demandas do Departamento e da UFMG. A flexibilização da jornada será justificada pela necessidade de conciliar com outras atividades laborais do docente, no caso de não ser regime de dedicação exclusiva.

A Congregação da FM considera que o exercício profissional do docente não-DE agrega valor ao conjunto de suas atividades acadêmicas pelo contato proporcionado com o mundo do trabalho e, portanto, a flexibilização da jornada atende aos interesses institucionais de formação profissional dos estudantes.

Exemplos de Jornada de Trabalho Semanal – 40 horas

8h/dia	2ª f	3ª f	4ª f	5ª f	6ª f	Sábado
Manhã	8:00–12:00h	8:00–12:00h	8:00–12:00h	8:00–12:00h	8:00–12:00h	
Tarde	13:00–17:00h	13:00–17:00h	13:00–17:00h	13:00–17:00h	13:00–17:00h	
Noite (até 22h)						

10h/dia	2ª f	3ª f	4ª f	5ª f	6ª f	Sábado
Manhã	7:00-12:00h	7:00-12:00h	7:00-12:00h	7:00-12:00h		
Tarde	13:00-18:00h	13:00-18:00h	13:00-18:00h	13:00-18:00h		
Noite (até 22h)						

Exceção	2ª f	3ª f	4ª f	5ª f	6ª f	Sábado
Manhã	7:00-12:00h		7:00-12:00h		8:00-12:00h	7:00-13:00h
Tarde	13:00-18:00h		13:00-18:00h		13:00-19:00h	
Noite (até 22h)				18:00-22:00		

Acumulação de cargos, empregos, funções e proventos

- Trata-se da situação em que o servidor ocupa mais de um cargo, emprego ou função pública ou, ainda, percebe proventos de inatividade simultaneamente com a remuneração de cargo, emprego ou função pública da administração direta ou indireta.
- É de responsabilidade do nomeado a uma vaga de provimento efetivo ou do habilitado em processo seletivo simplificado, que venha a firmar contrato temporário com a administração pública, manifestar quanto à existência (ou não) do acúmulo do cargo público ou do exercício de outra atividade.
- Ao servidor ou ao contratado é obrigatória a atualização das informações referentes à acumulação por toda a sua vida funcional, mesmo que em período de afastamento, por meio do preenchimento da declaração DAP 20. Maiores informações na página eletrônica da PRORH (<https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2021/11/acp.pdf>)

5. AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Progressão funcional é a passagem do docente para o nível imediatamente superior dentro de uma mesma Classe.

O processo para progressão funcional deverá ser aberto pelo docente requerente no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da UFMG. Os dois últimos Redocs com o Parecer Fundamentado de aprovação da Câmara Departamental com conceito Adequado ou Ótimo e o Relatório Final da Planilha IADD para o biênio avaliado devem ser inseridos no SEI, junto com outros documentos exigidos no processo. O fluxo para tramitação dos processos em questão deve seguir a base de conhecimento do SEI-UFMG, disponível em: <https://www.ufmg.br/prorh/carreira-docente/> - item "Progressão Docente". A Secretaria Geral disponibilizou para os Departamentos uma orientação detalhada para orientar os docentes no SEI.

A aprovação da Progressão é responsabilidade da Congregação. Na Faculdade de Medicina, a Comissão Permanente de Avaliação das Atividades Docentes e Departamentais (CPAADD) emite Parecer Fundamentado, submetido à aprovação na Congregação. O relator da CPAADD deve analisar o Redoc e a pontuação final na planilha IADD, com base na Tabela 2, e observar as orientações da Resolução Complementar 04/2014 do Conselho Universitário da UFMG.

Para a Progressão, avalia-se o desempenho docente no intervalo de um biênio, sendo que a pontuação no IADD corresponde à média aritmética dos três eixos no biênio avaliado.

$$\text{Pontuação IADD do Biênio} = (\text{Nota Eixo 1} + \text{Nota Eixo 2} + \text{Nota Eixo 3}) / 3$$

Tabela 2 - Referência para Pontuação IADD com a finalidade de progressão

PROGRESSÃO de nível na classe:	Pontuação Mínima*
Classe A - 2 níveis	40
Classe B – Assistente - 2 níveis	50
Classe C – Adjunto - 4 níveis	60
Classe D – Associado - 4 níveis	70
Classe E – Titular - 1 nível	Não se aplica
Tempo avaliado**	1 biênio

*Para os docentes em regime de 20 horas, deve-se aplicar 2/3 do ponto de corte. Dessa forma, a nota final de docentes com regime de trabalho de 20 horas deverá ser corrigida multiplicando por 1,5.

**O docente deve indicar os anos para compor o biênio, se intervalo decorrido entre a última progressão e a atual for maior do que dois anos.

6. AVALIAÇÃO PARA PROMOÇÃO

Promoção é a passagem do docente de uma Classe (A, B, C, D ou E) para a subsequente. O Perfil de Referência para cada Classe, aprovado na Congregação e encaminhado à CPPD, está no Anexo III desta resolução. Os processos e os requisitos para promoção estão descritos na Resolução Complementar nº 04/2014 do Conselho Universitário da UFMG.

Para a avaliação da planilha IADD com a finalidade de Promoção, a Banca Avaliadora deve consultar a Tabela 3. Para a Promoção para Associado e Titular são avaliados quatro planilhas, uma para cada biênio, e pontuação no IADD corresponde a média aritmética das pontuações em cada biênio, de um período de oito

anos. O professor deve indicar os biênios que serão avaliados na Promoção, justificando a exclusão de algum ano (afastamentos, licenças ou outro motivo para eventual queda na produtividade).

$$\text{Pontuação IADD para Promoção} = (\text{Nota Biênio 1} + \text{Nota Biênio 2} + \text{Nota Biênio 3} + \text{Nota Biênio 4}) / 4$$

Tabela 3 - Referência para Pontuação IADD com a finalidade de Promoção.

PROMOÇÃO para a classe:	Pontuação Mínima*
Classe A	Não se aplica
Classe B - Assistente	50
Classe C - Adjunto	60
Classe D - Associado	70
Classe E - Titular	70
Tempo avaliado**	Média em 4 biênios

*Para os docentes em regime de 20 horas, deve-se aplicar 2/3 do ponto de corte. Dessa forma, a nota final de docentes com regime de trabalho de 20 horas deverá ser corrigida multiplicando por 1,5.

**O docente deve indicar os anos para compor os biênios.

6.1 AVALIAÇÃO PARA PROMOÇÃO À CLASSE D, PROFESSOR ASSOCIADO

A Avaliação para Promoção para Classe de Associado é realizado por Comissão Avaliadora, com base na análise do Relatório Consubstanciado, Currículo Lattes, Planilha IADD e apresentação oral do docente requerente. O cumprimento do disposto nos Eixos I - Ensino e II – Produção Intelectual é obrigatório, exceto no caso de ocupantes de cargo de direção e assessoramento que, nesta condição, estejam dispensados da atividade referida no eixo I. Além das atividades previstas nos Eixos I e II, o docente deverá apresentar envolvimento com atividades do Eixo 3, devendo ser valorizados os projetos de natureza interdisciplinar ou voltados à cooperação internacional.

Para Promoção para Associado, cada avaliador atribuirá duas notas de 0 a 100 ao candidato: uma nota para a avaliação de desempenho (IADD) e outra para a apresentação oral do Relatório Consubstanciado. A nota final de cada avaliador será a média aritmética dessas duas notas.

$$\text{NOTA DO AVALIADOR} = \text{NOTA IADD} + \text{NOTA APRESENTAÇÃO} / 2$$

O Art. 33 estabelece que seja considerado habilitado à promoção à Classe D, Professor Associado, o docente que obtiver nota igual ou superior a 70 (setenta) de, pelo menos, 2 (dois) dos três integrantes da Comissão de Avaliação.

6.2 AVALIAÇÃO PARA PROMOÇÃO À CLASSE E, PROFESSOR TITULAR

Perfil do Professor Titular

O Professor Titular (Classe E) da Faculdade de Medicina deve apresentar “atuação relevante e abrangente na vida acadêmica da UFMG e demonstrar compromisso com a instituição, autonomia, liderança e criatividade”, segundo define a Resolução Complementar 04/2014 do Conselho Universitário.

O art. 34 da Resolução 04/2014, para a promoção à Classe E, Professor Titular, registra que o docente deverá preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – estar no mínimo há 2 (dois) anos no último nível da Classe D, Professor Associado;

II – possuir o título de Doutor ou de Livre-Docente;

III – ser aprovado em avaliação de desempenho;

IV – ser aprovado na defesa de memorial ou tese acadêmica

A Congregação da FMUFMG definiu na Resolução nº 06 de 05 de dezembro de 2014 pela defesa de memorial.

Avaliação do Desempenho

A avaliação de desempenho tem como objetivo verificar se o docente atingiu o perfil de Professor Titular, mantidos os critérios definidos no instrumento de promoção docente em relação às áreas de Ensino, Produção Intelectual, Pesquisa, Extensão, Administração, Gestão e Outras

O Professor Titular deve ter atuação relevante e abrangente na vida acadêmica da UFMG e demonstrar compromisso com a instituição, autonomia, liderança e criatividade, aferidos por meio dos seguintes parâmetros:

1. Ensino - docência na graduação e na pós-graduação stricto sensu
2. Produção intelectual
3. Pesquisa
4. Extensão
5. Gestão
6. Representação
7. Outras atividades
8. Assistência à Saúde
9. Reconhecimento pelos Pares

Os parâmetros fazem parte do Instrumento de Avaliação de Desempenho Docente (IADD) da Faculdade de Medicina da UFMG, no anexo II. O item “RECONHECIMENTO PELOS PARES” será avaliado pelos parâmetros definidos na resolução 04/2014:

1. atuação como Professor Visitante em outras instituições;
2. atuação como assessor ou consultor de órgãos de fomento ou instituições de ensino, pesquisa, extensão, arte ou cultura;
3. participação em comitês editoriais de livros ou periódicos especializados;
4. participação em comitês de programa de eventos científicos de abrangência nacional ou internacional;
5. exercício de cargos de direção em associações científicas e de Classe;
6. participação em bancas de defesa de dissertações e teses externas à UFMG;
7. participação em bancas de concursos docentes externas à UFMG;
8. participação em projetos interdisciplinares e coordenação dos mesmos;
9. participação em projetos interinstitucionais e internacionais e coordenação dos mesmos;
10. recebimento de premiações por atuação acadêmica relevante.

Avaliação do Memorial

O memorial deve ser uma exposição escrita de modo analítico e crítico sobre as atividades desenvolvidas pelo candidato, contendo todos os aspectos significativos de sua trajetória profissional, podendo ser complementado, quando couber, por outros meios de expressão. O documento deve ser referenciado com documentos comprobatórios digitalizados, que demonstrem sua dedicação e as ações transformadoras que desenvolveu no ensino, na pesquisa e/ou extensão, gestão universitária e sua produção profissional.

O memorial deverá abordar:

- a) a contribuição do candidato para cada área em que sua atuação profissional tenha sido relevante;
- b) os resultados alcançados;
- c) a importância e o efeito multiplicador de sua contribuição;
- d) a identificação de ações transformadoras (desdobramentos e consequências dessa contribuição)
- e) perspectivas de atuação futura como titular da Faculdade de Medicina da UFMG.

Critérios para Avaliação do memorial

Na avaliação do memorial, a Comissão Avaliadora examinará os seguintes aspectos, com base na exposição analítica e crítica dos trabalhos do candidato:

1. Domínio dos temas e ideias que tenham dado sustentação às atividades, analisando sua pertinência em relação à área de conhecimento em que atua o docente;
2. Contemporaneidade, extensão, profundidade e evolução da atuação do candidato;
3. Natureza das atividades quanto à sua pertinência, adequação, atualidade e relevância social;
4. Dados da carreira que revelem liderança acadêmica, interdisciplinaridade e interprofissionalidade;
5. Contribuição transformadora nas diversas atividades fins da Universidade e perspectivas de atuação futura como professor titular.

Da Comissão Avaliadora

A Congregação da Unidade deve constituir Comissão Avaliadora dos pedidos de promoção para a Classe E, Professor Titular, composta por 4 (quatro) membros titulares e 2 (dois) suplentes, todos Professores Titulares que tenham o título de Doutor ou Livre-Docente, da área de conhecimento do candidato ou de área afim, com o mínimo de 3 (três) membros titulares e 1 (um) suplente externos à UFMG.

Será vedada a participação na Comissão de docentes que tenham conflitos de interesse com o candidato, caracterizando-se por conflito de interesse qualquer um dos seguintes itens:

- Cônjuge, companheiro, parente, consanguíneo ou afim, de alguma das partes, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau
- Sócio com interesses comerciais diretos;
- Colaborador regular em atividades de pesquisa ou publicações;
- Estar em litígio judicial ou administrativo com o docente, ou respectivo cônjuge ou companheiro;
- Amigo ou inimigo notório do docente, ou do respectivo cônjuge ou companheiro.

Atribuição da Nota

O resultado final da avaliação da Comissão Avaliadora será obtido da seguinte forma (Art. 42, Resolução 04/2014 - UFMG):

Cada membro da Comissão Avaliadora atribuirá notas de zero a 100 (cem), separadamente, aos seguintes itens em avaliação:

- a) Desempenho acadêmico do docente
- b) Defesa do memorial.

II – A nota final de cada membro da Comissão Avaliadora será obtida pela média aritmética das duas notas referidas no inciso anterior;

III – Será aprovado à promoção à Classe E, Professor Titular, o candidato que obtiver de pelo menos 3 (três) membros da Comissão Avaliadora nota final igual ou superior a 70 (setenta).

Barema para titular

Para avaliações a partir de 2020, a Comissão recomenda que o Memorial seja analisado segundo o seguinte Barema:

Quesitos	Pontuação

1. Domínio dos temas e ideias que tenham dado sustentação às atividades, analisando sua pertinência em relação à área de conhecimento em que atua o docente.	20
2. Contemporaneidade, extensão, profundidade e evolução da atuação do candidato.	20
3. Natureza das atividades quanto à sua pertinência, adequação, atualidade e relevância social.	20
4. Dados da carreira que revelem liderança acadêmica; interdisciplinaridade e interprofissionalidade.	20
5. Contribuição transformadora nas diversas atividades fins da Universidade e perspectivas de atuação futura como professor titular.	20

6.3 ORIENTAÇÕES PARA COMISSÕES AVALIADORAS DE PROMOÇÃO PARA CLASSES DE ASSOCIADO E TITULAR

É fundamental reconhecer que a avaliação de desempenho não é um concurso, onde há vagas limitadas, e é possível e desejável que um processo justo, transparente e com parâmetros bem estabelecidos permita a progressão e promoção da maioria dos docentes que se candidatam à avaliação. Isso não significa renunciar à qualidade e ao compromisso institucional.

O papel da CPAAD e da Comissão Avaliadora com a finalidade de Promoção é de validação externa para garantir a justiça, a transparência e a idoneidade dos procedimentos avaliativos. Assim sendo, recomenda-se que a Comissão Avaliadora realize a análise global do percurso docente verificando seu compromisso institucional e se cumpre o Perfil de Referência (Anexo III).

A Comissão Avaliadora deve ser esclarecida previamente da necessidade e relevância de validar ou ajustar a pontuação objetiva no IADD, analisando o currículo Lattes e o Redoc. No caso de promoção para Titular, serão enviados os documentos comprobatórios.

A avaliação qualitativa da apresentação oral Relatório Consubstanciado ou defesa do Memorial deve servir para qualificar a trajetória docente, pelo entendimento do contexto, escolhas e obstáculos enfrentados. E poderá aumentar a pontuação pela possibilidade de compreender e julgar mais adequadamente. Considerando que o objeto de análise é o mesmo: a avaliação de desempenho docente, a pontuação na análise qualitativa subjetiva deverá guardar coerência com a análise quantitativa objetiva, estabelecida pelos parâmetros definidos pela Congregação nesta Resolução, como determina o artigo 30 da resolução 04/2014 do Conselho Universitário.

Em caso de reprovação do docente avaliado, a Comissão Avaliadora deverá elaborar um relatório em que apresente a justificativa para o resultado, integrando as análises quantitativa e qualitativa, e sinalizando ao docente e à Congregação porque a atuação não foi suficiente para a promoção.

Reflexões e recomendações dos avaliadores podem ser realizadas para o docente, no momento de apresentação do Relatório Consubstanciado, com vistas ao aprimoramento da trajetória acadêmica do docente, no entanto, sem implicar em prejuízo ao mérito de sua promoção. Sugestões relativas ao aprimoramento dos parâmetros de avaliação devem ser encaminhadas à Congregação.

7. AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Para a avaliação do Estágio Probatório, atualmente deve-se seguir orientações do documento da Pró Reitoria de Recursos Humanos - Cód.: ESP; Nº: 49; Versão: 10; Data: 17/09/2018. Trata-se do período de avaliação do servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, correspondente a 3 (três) anos de exercício do servidor, durante o qual sua aptidão e capacidade serão avaliadas pela Administração para o desempenho do cargo.

O trâmite é composto por uma avaliação parcial (após 18 meses da entrada em exercício) e uma avaliação final (após 30 meses da entrada em exercício). Poderá ocorrer uma Avaliação Parcial Suplementar nos casos em que o docente ficar insatisfeito com o relatório da Avaliação Parcial do Estágio Probatório, desde que este apresente solicitação fundamentada ao Chefe de Departamento ou à autoridade a ele equivalentes.

Com base nas consultas efetuadas às secretarias dos Departamentos da Faculdade de Medicina, verificou-se que o estágio probatório dos docentes segue o rito estabelecido por norma e, de modo geral, o diagnóstico atual é de que a avaliação tem caráter mais qualitativo do que quantitativo e é efetuado com base nos relatórios individuais de avaliação docente e planos de trabalho apresentados no período.

Deve-se proceder uma avaliação quali-quantitativa do docente ingressante, seguindo-se os preceitos estabelecidos pela Faculdade de Medicina, do que é esperado de um docente em cada nível de sua escala de progressão/promoção funcional. Com base no IADD, com aproveitamentos mínimos, que deverão variar de acordo com o nível e classe.

Papel do tutor

A Câmara Departamental deverá aprovar um supervisor de estágio (docente estável, pertencente à categoria de magistério igual ou superior à do professor a ser avaliado) para cada professor em período de estágio probatório. O supervisor poderá ser substituído, a qualquer momento, após análise de pedido de substituição apresentado pelo professor em estágio probatório ao(s) órgão(s) competentes. (Art. 4º, § 1º e 2º, da Resolução do Conselho Universitário nº30-A/1999). Cada tutor, de acordo com as informações coletadas pela presente comissão, entende de forma própria seu papel junto ao docente ingressante.

Para que cada tutor possa atuar no verdadeiro acolhimento do docente ingressante a presente comissão sugere que os seguintes temas sejam abordados em encontros com regularidade mensal:

1. Orientações acerca da atualização em didática do ensino superior que a Universidade e a Unidade oferecem;
2. Orientação sobre o perfil docente almejado pela Universidade e Unidade;
3. Orientações sobre os órgãos, funcionamento e rotinas da Universidade e os setores, funcionamento e rotinas da Unidade;
4. Importância do uso do Moodle na gestão da sala de aula e do uso do Diário de Classe na gestão da vida acadêmica;
5. Orientações sobre as diversas possibilidades de fomento;
6. Orientações quanto a importância do preenchimento e atualização correta das informações a serem contidas no Currículo Lattes do docente;
7. Orientação sobre a importância da participação nas oficinas de capacitação fornecidas por meio do Programa de Desenvolvimento Docente;
8. Apresentação do Projeto Pedagógico do(s) Curso(s) de Graduação ao qual o docente está vinculado;

9. Apresentar o documento “Manual Básico do Servidor”, que se encontra em: <https://site.medicina.ufmg.br/inicial/wp-content/uploads/sites/7/2018/08/Manual-do-servidor-virtual-23-08-2018.pdf>;

Apresentar relatório acerca do desenvolvimento das atividades pelo professor em estágio probatório, incluindo situações adversas.

ANEXO II À RESOLUÇÃO Nº 5, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE - IADD DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

O IADD é o instrumento que define os parâmetros de avaliação de desempenho docente conforme previsto na Resolução Complementar 04/2014 do Conselho Universitário da UFMG (artigos 18, 30 e 48).

O CIN elaborou uma planilha em Excel que deve ser preenchida pelo docente conforme as orientações desta Resolução.

O IADD foi elaborado com a finalidade principal de progressão e promoção, assim as pontuações em cada parâmetro e os tetos máximos se referem às atividades desenvolvidas no intervalo de um biênio.

Cada um dos três Eixos tem teto máximo de 100 pontos. Em cada Eixo, há subitens um teto de pontuação. O limite de pontuação máxima em cada item busca promover a diversidade de atuação docente.

A planilha se refere às atividades realizadas no biênio definido pelo professor. A pontuação não deve ser fragmentada por tempo (ex: dar metade dos pontos porque exerceu uma função em um ano do biênio).

Há orientações específicas para pontuação descritas em cada Eixo.

Uma mesma atividade poderá ser pontuada em mais de um item, desde que adequada a descrição do item. A ideia é que uma atividade de ensino, pesquisa ou extensão pode ser melhor qualificada e avaliada dessa forma. Por exemplo: um projeto de extensão ou pesquisa é pontuado no Eixo 3. A orientação de estudantes no projeto é pontuada no Item 1 e os produtos no item 2. Isso diferencia de um projeto sem produtos ou em que o docente não está envolvido na orientação.

No Eixo 1, a pontuação para o **Encargo Didático** é baseada na carga horária total da disciplina (CHT), sendo que cada 15 horas (ou 1 crédito) = 1 ponto por semestre letivo. Se o professor foi responsável por mais de uma turma da mesma disciplina no mesmo semestre, multiplica-se pelo número de turmas. Exemplos de Avaliação Anual do Encargo Didático:

Disciplina	CHT em horas	Créditos (Cr)	Nº turmas/semestre(T)	Semestres(S)	Pontuação (Cr x T x S)
Pós-Graduação	60	4	1	1	4
Disciplina A	75	5	2	2	20
Disciplina B	150	10	1	2	20
Estágio	100	6,7	2	4	53,6 = 50 (teto)

Quanto à comprovação das informações, considera-se que é atribuição da Avaliação Anual conduzida pela Câmara Departamental e as informações incluídas no Redoc com Parecer Fundamentado aprovado são consideradas comprovadas para a finalidade de progressão e promoção até Associado, inclusive.

Correspondência no Redoc, para autoavaliação do professor e validação pela Câmara Departamental.

EIXO 1 – ENSINO	Item no REDOC
1.1 - ENCARGO DIDÁTICO	3
1.2 - ORIENTAÇÃO E SUPERVISÃO	4
1.3 - DESENVOLVIMENTO DOCENTE E APRIMORAMENTO DO ENSINO	10
1.4 - DESEMPENHO DIDÁTICO AVALIADO COM PARTICIPAÇÃO DO ESTUDANTE	13

EIXO 2 - PRODUÇÃO INTELECTUAL	Item no REDOC
2.1 – PRODUÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA	7
2.2 – PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS E OUTRAS PRODUÇÕES	8

EIXO 3 - OUTROS	Item no REDOC
III - PESQUISA	9
IV - EXTENSÃO	11
V - ADMINISTRAÇÃO	12
VI - REPRESENTAÇÃO	12
VII - OUTRAS	5 e 6
VIII - ASSISTÊNCIA À SAÚDE	14

EIXO 1

I – ENSINO - 100 pontos/biênio

Limite máximo:

1.1 Encargo Didático: 50 pts/biênio

1.2 Orientação e Supervisão: 50 pts/biênio

1.3 Desenvolvimento Docente e Aprimoramento do Ensino: 50 pts/biênio

1.4 Desempenho Didático avaliado com participação do estudante: 5 pts/biênio

Especificação	Pontuação/unidade
1.1 ENCARGO DIDÁTICO	
Encargo Didático em disciplinas e estágios na Graduação ou Pós-Graduação 01 ponto para cada 15 horas (= 01 crédito) por semestre letivo e por turma	01 ponto/crédito/turma
1.2 - ORIENTAÇÃO E SUPERVISÃO	
O mesmo aluno/residente é contado apenas uma vez no biênio.	
Orientação de aluno de doutorado	10 pts/aluno
Coorientação de aluno de doutorado	4 pts/aluno
Orientação de aluno de mestrado	5 pts/aluno
Coorientação de aluno de mestrado	2,5 pts/aluno
Orientação de Residente em atividade prática	5 pts/residente
Orientação de Residente em atividade teórica	2,5 pts/residente
Orientação de monitor (Iniciação à Docência)	2,5 pts/aluno
Orientação de TCC ou monografia	2,5 pts/aluno
Orientação de iniciação científica	2,5 pts/aluno
Orientação de alunos de extensão	2,5 pts/aluno
1.3 - DESENVOLVIMENTO DOCENTE E APRIMORAMENTO DO ENSINO	
A "coordenação" ou "organização" inclui a "participação", sem duplicar a pontuação. Os projetos (coordenação, participação, recursos e bolsas) e eventos devem ser contados uma vez no biênio.	
1.3.1 - INOVAÇÃO PEDAGÓGICA	
Organização de evento de desenvolvimento docente	05 pts/evento
Participação em evento de desenvolvimento docente	2,5 pts/evento
Organização de atividade integradora multidisciplinar*	05 pts/atividade
Participação em atividade integradora multidisciplinar*	2,5 pts/atividade
Coordenação de projeto de ensino internacional	20 pts/projeto
Participação em projeto de ensino internacional	10 pts/projeto
Coordenação de projeto de ensino nacional	15 pts/projeto
Participação em projeto de ensino nacional	08 pts/projeto
Coordenação de projeto de ensino regional ou local	10 pts/projeto
Participação em projeto de ensino regional ou local	05 pts/projeto
Captação de recursos para projeto de ensino	05 pts/projeto
Bolsa de projeto de ensino (para docente ou discente)	05 pts/bolsa
1.3.2 - PROCESSOS DE AVALIAÇÃO	
Projeto de inovação da avaliação (curso, disciplina, docente e discente) aprovado pela Câmara Departamental ou Colegiado	10 pts/projeto
Comissão de elaboração de prova final da disciplina	2,5 pts/comissão
Coordenação de avaliação de habilidades e atitudes do tipo OSCE ou TOSCE	5 pts/coordenação
Participação na avaliação de habilidades e atitudes do tipo OSCE ou TOSCE	2,5 pts/participação
Coordenação de Avaliação integrada ou seriada	5 pts/coordenação
Participação de Avaliação integrada ou seriada	2,5 pts/participação
1.3.3 - DESENVOLVIMENTO CURRICULAR	
Criação, implementação e reformulação de disciplinas	10 pts/atividade
Coordenação nos Núcleos do Centro de Educação em Saúde	10 pts/participação
Participação nos Núcleos do Centro de Educação em Saúde	5 pts/participação
Coordenação no Núcleo Docente Estruturante (NDE)	10 pts/participação
Participação no Núcleo Docente Estruturante (NDE)	5 pts/participação
1.4 – DESEMPENHO DIDÁTICO AVALIADO COM PARTICIPAÇÃO DO ESTUDANTE	
Nota média da avaliação discente expressa no Redoc Obs: caso a avaliação discente não conste no Redoc por qualquer motivo, o Departamento deve realizar a avaliação docente pelos discentes e informar uma nota de 0 a 5 pontos.	0 a 5 pts

EIXO 2

II - PRODUÇÃO INTELECTUAL - 100 pontos/biênio

Limite Máximo:

2.1 Produção Científica e Técnica: 100 pontos/biênio

2.2 Participação em eventos e outras produções: 40 pontos/biênio

Especificação (Os produtos devem ser contados uma vez no biênio)	Pontuação/unidade
2.1 – PRODUÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA (O professor deve indicar qual a área de conhecimento da classificação do periódico no sistema Qualis é a mais adequada para avaliar sua produção)	
Livro com ISBN - Autor	30 pts/livro
Livro com ISBN - Editor ou Tradutor	30 pts/livro
Capítulo de Livro com ISBN – Autor ou Tradutor	10 pts/capítulo
Relatório Técnico relacionado a atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão ou Assistência à Saúde	05 pts/relatório
Material didático, instrucional, impresso ou audiovisual, produto de atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão ou Assistência à Saúde.	08 pts/material
Patente, <i>software</i> , e assemelhados registrada	30 pts/produto
Patente, <i>software</i> , e assemelhados depositada	15 pts/produto
Artigo Completo em Periódicos QUALIS A 1 e 2	30 pts/artigo
Artigo Completo em Periódicos QUALIS A3 e 4	20 pts/artigo
Artigo Completo em Periódicos QUALIS B1 e B2	15 pts/artigo
Artigo Completo em Periódicos QUALIS B3 e B4	10 pts/artigo

Artigo Completo em Periódicos da UFMG sem classificação Qualis	05 pts/artigo
Artigo Completo em Anais Congresso Internacional	05 pts/artigo
Artigo Completo em Anais Congresso Nacional	03 pts/artigo
Artigo Completo em Anais Congresso Regional/Local	02 pts/artigo
Resumo em Periódico/Anais Congresso Internacional	03 pts/resumo
Resumo em Periódico/Anais Congresso Nacional	02 ponto/resumo
Resumo em Periódico/Anais Congresso Regional/Local	01 ponto/resumo
2.2 – PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS E OUTRAS PRODUÇÕES	
2.2.1 – Membro de Comissão Organizadora de Evento:	
a) Internacional	15 pts/evento
b) Nacional	10 pts/evento
c) Regional / Local	05 pts/evento
2.2.2 – Conferencista, Palestrante ou Debatedor:	
a) Internacional	15 pts/evento
b) Nacional	10 pts/evento
c) Regional / Local	05 pts/evento
2.2.3 – Coordenador de Mesa:	
a) Internacional	08 pts/evento
b) Nacional	04 pts/evento
c) Regional / Local	02 pts/evento
2.2.4 – Apresentação/Comunicação Oral de trabalho/Pôster	
a) Internacional	10 pts/evento
b) Nacional	06 pts/evento
c) Regional / Local	04 pts/evento
2.2.5 – Exposição de Poster (sem apresentação)	
a) Internacional	06 pts/evento
b) Nacional	04 pts/evento
c) Regional / Local	02 pts/evento
Texto relacionado à área de atuação docente em Jornal ou Revista não-científicas	01 pt/texto
Produção artística/cultural relacionada à área de atuação docente	01 pt/produção
Outra produção intelectual não especificada relacionada à área de atuação docente	01 pt/produção

EIXO 3

ITENS DE III A VIII – 100 pontos/biênio

III – PESQUISA - Limite máximo 50 pontos/biênio

Especificação	Pontuação/unidade
(Os projetos (coordenação, participação, recursos e bolsas) e eventos devem ser contados uma vez no biênio) (A “coordenação” de projeto inclui a “participação”, sem duplicar a pontuação)	
Coordenação de projeto de pesquisa internacional	20 pts/projeto
Participação em projeto de pesquisa internacional	10 pts/projeto
Coordenação de projeto de pesquisa nacional	15 pts/projeto
Participação em projeto de pesquisa nacional	08 pts/projeto
Coordenação de projeto de pesquisa regional ou local	10 pts/projeto
Participação de projeto de pesquisa regional ou local	05 pts/projeto
Bolsa de pesquisa de agência oficial (para docentes ou discentes)	05 pts/bolsa
Captação de recursos para pesquisa de órgão internacional, nacional, regional para a UFMG	05 pts/projeto
Coordenação de Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT)	15 pts/INCT
Participação na equipe de Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT)	08 pts/INCT
Projetos de natureza interdisciplinar, interprofissional ou interinstitucional – acrescentar 5 pontos nos itens acima	+ 5 pontos

IV – EXTENSÃO - Limite máximo 50 pontos/biênio

Especificação
(Os projetos e programas (coordenação, participação, recursos e bolsas) e eventos devem ser contados uma vez no biênio) (Cursos e eventos de Extensão devem ser pontuados no item II (Produção Intelectual) quando organizador ou similar, ou no item VII (7.3), quando participo (A “coordenação” de projeto ou programa inclui a “participação” em projeto ou programa, sem duplicar a pontuação. Programas de Extensão foram pontuados com o valor de do receber pontos pelo programa, não recebe pelos projetos)
Coordenação de programa de extensão internacional
Participação em programa de extensão internacional
Coordenação de programa de extensão nacional
Participação em programa de extensão nacional
Coordenação de programa de extensão regional ou local
Participação em programa de extensão regional ou local
Coordenação de projeto de extensão internacional
Participação em projeto de extensão internacional
Coordenação de projeto de extensão nacional
Participação em projeto de extensão nacional
Coordenação de projeto de extensão regional ou local
Participação em projeto de extensão regional ou local
Captação de recursos para projeto/programa de extensão
Bolsa de projeto/programa de extensão (para docentes ou discentes)

Prestação de serviço

Projetos de natureza interdisciplinar, interprofissional ou interinstitucional – acrescentar 5 pontos nos itens acima

V – ADMINISTRAÇÃO - Limite máximo: 50 pontos/biênio

* Exceção: Reitor, Pró-Reitor, Diretor de Unidade Acadêmica: 100 pontos no Eixo 3.

Especificação (Os cargos e funções administrativos devem ser contados uma vez no biênio) (As funções de subcoordenador, vice chefe, vice-diretor ou diretor adjunto, vice presidente devem receber metade da pontuação do coordenador, chefe, diretor ou presidente da mesma função administrativa)	Pontuação/função
5.1 - ADMINISTRAÇÃO CENTRAL	
Reitor(a)	100
Pró-Reitor(a)	100
Diretor(a)	50
Presidente da CPPD	50
Assessor(a) do Reitor	50
5.2 – UNIDADES ACADÊMICAS OU ESPECIAIS (Faculdade de Medicina, Hospital das Clínicas e H. Risoleta Neves)	
Diretor(a) de Unidade ou Superintendente do HC	100
Gerente de Atenção à Saúde (Diretora Técnica) e Gerente de Ensino e Pesquisa (Diretor de Ensino, Pesquisa e Extensão) do HC	50
Coordenação de Colegiado de Curso de Graduação	50
Coordenação de Curso/Programa de Pós-graduação	
<i>Lato sensu (não pago)</i>	25
<i>Stricto sensu</i>	50
Coordenação de Centros de Atividades Acadêmicas na FM (Centro de Extensão, Centro de Pesquisa, Centro de Graduação, Centro de Pós-graduação, Centro de Educação, NAPEM, CETES ou equivalente)	25
Coordenação de Órgão Suplementar (Nupad, Nescon)	25
Coordenação de Laboratório	25
Chefia de Setor ou Unidade no Hospital Universitário	35
Coordenação da COREME	35
Coordenação no Hospital Universitário: CENEX, Centro de Pesquisa Clínica, Núcleo de Avaliação em Tecnologia em Saúde, Coordenação Médica de Serviço ou equivalente.	25
Coordenação de Programa de Residência no Hospital Universitário	25
Outras coordenações (ex: coordenação de período)	10
5.3 - DEPARTAMENTOS	
Chefia de Departamento	50
Coordenação de Disciplina/atividade curricular e/ou participação na Comissão de Coordenação Didática (CCD)	10
Coordenação de Grupo Docente Assistencial	10
Outras coordenações (ex: programa de Monitoria)	10
5.4 – OUTROS ÓRGÃOS E ENTIDADES VINCULADOS À UFMG	
Diretor(a) ou presidente	50
Coordenador(a) ou assessor (a)	25
5.5 - Direção, assessoramento, chefia e coordenação em órgãos dos Ministérios ou outro relacionado à área de atuação do docente.	
Direção em órgãos de Ministérios	50
Assessoramento, chefia e coordenação em órgãos de Ministérios	25
Presidente em outro órgão relacionado à área de atuação do docente (órgãos de representação de classe e sociedades científicas)	5
Direção, assessoramento, chefia e coordenação em outro órgão relacionado à área de atuação do docente (órgãos de representação de classe e sociedades científicas)	5

VI – REPRESENTAÇÃO - Limite máximo 15 pontos/biênio

Especificação (As representações devem ser contadas uma vez no biênio) (A função de suplente recebe 1/3 dos pontos do titular para a mesma atividade)	Pontuação/função
6.1 - ADMINISTRAÇÃO CENTRAL	
Membro titular da CPPD, de Comitês ligados à Reitoria e Pró-Reitorias, COEP, CETEA, CEPE, Conselho Universitário, Conselho Editorial da Editora da UFMG	6
Comissões designadas pela Administração central	3
6.2 – UNIDADES ACADÊMICAS OU ESPECIAIS	
Repres. Efetiva em órgãos colegiados Graduação /Pós-Graduação	6
Comissões designadas pela Diretoria da Unidade	3
Conselho Diretor	6
Colegiados do Hospital Universitário: de Ensino, Pesquisa e Extensão; dos Coordenadores Médicos Chefes de Serviço; Gestor ou equivalente.	3
6.3 - DEPARTAMENTOS	
Membro titular da Câmara Departamental	6
Comissão designada pelo Departamento	3
6.4 – Representação em outros órgãos e entidades vinculados à UFMG	
6.5 – Representação em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência e Tecnologia e Inovação, ou outro, relacionado à área de atuação do docente.	
a) Participação em Comitês de Assessorias, membros de Conselhos, Associações, Comissões (regional/estadual)	3
b) Participação em Comitês de Assessorias, membros de Conselhos, Associações, Comissões (nacional)	6

VII – OUTRAS ATIVIDADES - Limite máximo 25 pontos/biênio

Especificação	Pontuação/unidade
----------------------	--------------------------

(As atividades devem ser contadas uma vez no biênio) (A função de suplente recebe 1/3 dos pontos do titular para a mesma atividade)	
7.1 PARTICIPAÇÃO EM BANCAS EXAMINADORAS (a função de suplente recebe 1/3 dos pontos do titular para a mesma atividade)	
<i>Bancas Acadêmicas</i>	
Defesa de tese de Doutorado	6 pts/banca
Defesa dissertação de Mestrado	3 pts/banca
Exame de qualificação Doutorado	3 pts/banca
Exame de qualificação Mestrado	1,5 ponto/banca
Curso de especialização, aperfeiçoamento ou atualização	1,5 pt/banca
TCC, Monografia de graduação ou apresentação de relatório de estágio supervisionado	1,5 pt/banca
No caso de bancas acadêmicas externas à UFMG, deve-se acrescentar 1 ponto às pontuações acima, como parte do item "reconhecimento pelos pares".	+ 1 ponto/banca
<i>Bancas Administrativas</i>	
Concurso público para seleção de Professor Efetivo	3 pto/banca
Concurso público para seleção de Pós-Graduação de Mestrado ou Doutorado	3 pts/banca
Concurso público para seleção de Professor Substituto	1,5 pts/banca
Concurso público para seleção de Residência ou Especialização	1,5 pts/banca
Avaliação de Estágio Probatório	1,5 pt/banca
Seleção de alunos para projetos de ensino, extensão ou pesquisa (inclui monitoria)	1,5 pt/banca
Outras bancas examinadoras	1,5 pt/banca
No caso de bancas de concurso para docentes, externas à UFMG, deve-se acrescentar 1 ponto às pontuações acima, como parte do item "reconhecimento pelos pares".	+ 1 ponto/banca
7.2 – ORIENTAÇÕES E SUPERVISÕES NÃO PREVISTAS NO ITEM I	
Tutoria de docentes em Estágio Probatório	6 pts/docente
Supervisão de preceptores de estágio curricular	3 pts/supervisor

7.3 - QUALIFICAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO	
Mestrado – para docentes na Classe A - obtenção de créditos	1 ponto/crédito
Defesa de dissertação de Mestrado	10 pontos
Doutorado – para docentes na Classe A ou B - obtenção de créditos	1 ponto/crédito
Defesa de Tese de Doutorado	15 pontos
Especialização, segundo Resolução CFE nº 12/83, realizada no período avaliado	5 pts
Estágio pós-doutorado	2 pts/mês
Outros cursos e estágios de qualificação e aperfeiçoamento	2 pts/curso ou estágio
7.4 – OUTRAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO, SEM REMUNERAÇÃO ADICIONAL ESPECÍFICA.	
Membro de corpo editorial ou revisor 'ad-hoc' de periódico com ISSN	
Periódicos QUALIS A1 e A2	1,5 pts/periódico
Periódicos QUALIS A3 e A4	1,5 pts/periódico
Periódicos QUALIS B1 e B2	1 ponto/periódico
Periódicos QUALIS B3 e B4	1 ponto/periódico
Outros Periódicos sem classificação QUALIS	0,5 pts/periódico
7.5 - PREMIAÇÕES E HOMENAGENS	
Premiações por atuação acadêmica relevante	5 pt/prêmio
Outras premiações e homenagens	5 pt/prêmio ou homenagem
7.6 - ATUAÇÃO COMO PROFESSOR VISITANTE EM OUTRAS INSTITUIÇÕES	10 pontos

VIII - ASSISTÊNCIA À SAÚDE - Limite máximo 25 pontos/biênio

Especificação (Essas atividades podem ou não fazer parte de disciplinas obrigatórias, optativas, estágios e projetos de extensão e pesquisa) (Trata-se de um valor agregado à atividade, por sua relevância na formação de estudantes e residentes e para a sociedade)	Pontuação
Assistência ambulatorial a pacientes com supervisão direta de estudantes ou residentes (ambulatórios de hospitais universitários, centros de saúde, outros convênios) Unidade = 1 turno semanal (>= 4 horas/semana) Limite máximo: 2 unidades, 10 pontos	5 pontos/unidade/semestre
Assistência longitudinal a pacientes internados com supervisão direta de estudantes ou residentes (hospitais universitários, outros convênios) Unidade = 2 horas/dia, de segunda a sexta (>= 8 horas/semana) Limite máximo: 1 unidade, 10 pontos	10 pontos/unidade/semestre
Interconsultas a pacientes internados (Ex: "corrida de leitos") Unidade = 4 horas/semana Limite máximo: 2 unidade, 10 pontos	5 pontos/unidade/semestre
Reuniões clínicas e científicas realizadas regularmente nos Hospitais Universitários para discussão e aprimoramento de condutas assistenciais Unidade = +-2 horas/semana Limite máximo: 1 unidade, 2,5 pontos	2,5 pontos/unidade/semestre

VIII - RECONHECIMENTO PELOS PARES

Especificação (Este item é especialmente relevante para a Promoção para Professor Titular (Classe E)) (A opção foi destacar estas atividades nos itens correspondentes)	Item Correspondente
Atuação como Professor Visitante em outras instituições	VII - OUTRAS ATIVIDADES
Atuação como assessor ou consultor de órgãos de fomento ou instituições de ensino, pesquisa, extensão, arte ou cultura	5.5 - Direção, assessoramento, chefia e coordenação em órgãos dos Ministérios ou outro relacionado à área de atuação do docente.
Participação em comitês editoriais de livros ou periódicos especializados	2.1 – PRODUÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA
Participação em comitês de programa de eventos científicos de abrangência nacional ou internacional	2.2 – PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS E OUTRAS PRODUÇÕES

Exercício de cargos de direção em associações científicas e de Classe	5.5 - Direção, assessoramento, chefia e coordenação em órgãos dos Ministérios ou outro relacionado à área de atuação do docente.
Participação em bancas de defesa de dissertações e teses externas à UFMG	VII - OUTRAS ATIVIDADES
Participação em bancas de concursos docentes externas à UFMG	VII - OUTRAS ATIVIDADES
Participação em projetos interdisciplinares e coordenação dos mesmos	III - PESQUISA E IV - EXTENSÃO
Participação em projetos interinstitucionais e internacionais e coordenação dos mesmos	III - PESQUISA E IV - EXTENSÃO
Recebimento de premiações por atuação acadêmica relevante	VII - OUTRAS ATIVIDADES

ANEXO III À RESOLUÇÃO Nº 5, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022

PERFIL DE REFERÊNCIA DA FACULDADE DE MEDICINA

O Perfil de Referência (PR) é instrumento previsto na Resolução No 02/2014, de 10 de junho de 2014, do Conselho Universitário, que dispõe sobre regimes de trabalho docente, encargos docentes, e concessão, reversão de classe e alteração de regime de trabalho de vaga da carreira de Magistério Federal da UFMG:

Art. 10. Compete à Congregação da Unidade estabelecer Perfil de Referência da Unidade, definindo as atividades acadêmicas esperadas para cada classe da carreira, a partir de proposta apresentada pelas respectivas Câmaras Departamentais ou estruturas equivalentes.

Art. 11. O perfil de referência deve ser remetido ao CEPE para aprovação.

Art. 12. O perfil de referência da Unidade terá validade de 5 anos, findos os quais cada Unidade deverá encaminhar ao CEPE sua solicitação de renovação ou modificação, devidamente justificada.

O PR tem como finalidade servir de referência para 1) aprovação de relatórios de atividades anuais e dos planos de trabalhos docentes; 2) análise de solicitações de alteração de regime de trabalho docente, pelas Câmaras Departamentais e pelas Congregações das Unidades Acadêmicas. Especificamente no caso dos processos de alteração de regime, os Planos de Trabalho devem ser avaliados à luz do regime proposto e dentro da Classe do solicitante, em conformidade com o PR da Unidade.

Classe	Perfil de Referência São definidas as atividades acadêmicas prioritárias que devem ser desenvolvidas e avaliadas no Relatório Anual e nos processos de progressão e promoção, sem prejuízo da consideração de outras atividades realizadas pelo docente e respeitando-se os dispostos na Resolução Complementar 04/2014 do Conselho Universitário.	Pontuação mínima no IADD para obter aprovação		
		Relatório Anual	Progressão	Promoção
Professor Auxiliar (Classe A)	O Professor Auxiliar, Classe A, deve desempenhar atividades para o processo de produção e transmissão do conhecimento, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional e atitude ética e reflexiva, aferidos por meio dos seguintes critérios: a. desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente. b. orientação de estudantes de graduação. c. obtenção de créditos em curso de mestrado ou conclusão do mesmo.	20	40	-
Professor Assistente (Classe A)	O Professor Assistente, Classe A, deve desempenhar atividades para o processo de produção e transmissão do conhecimento, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional e atitude ética e reflexiva, aferidos por meio dos seguintes critérios: a. desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente. b. orientação de estudantes de graduação. c. obtenção de créditos em curso de doutorado ou conclusão do mesmo.	20	40	-
Professor Adjunto (Classe A)	O Professor Adjunto, Classe A, deve desempenhar atividades para o processo de produção e transmissão do conhecimento, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional e atitude ética e reflexiva, aferidos por meio dos seguintes critérios: a. desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente. b. desenvolvimento de atividades de pesquisa ou extensão. c. orientação de estudantes de graduação e/ou pós-graduação, e/ou de residentes. d. participação em bancas de trabalhos de conclusão de cursos de graduação e/ou pós-graduação. § 1o É indispensável que o docente obtenha aprovação nas atividades que constam das alíneas "a" e "b" supra.	20	40	-
Professor Assistente (Classe B)	O Professor Assistente, Classe B, deve desempenhar atividades para o processo de produção e transmissão do conhecimento, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional e atitude ética e reflexiva, aferidos por meio dos seguintes critérios: a. desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente. b. desenvolvimento de atividades de pesquisa ou extensão. c. orientação de estudantes de graduação e/ou de residentes. d. obtenção de créditos em curso de doutorado. e. participação em bancas de trabalhos de conclusão de curso de graduação. § 1o É indispensável que o docente obtenha aprovação nas atividades que constam das alíneas "a", "b" e "c" supra, exceto no caso previsto no parágrafo 2o deste artigo. § 2o A avaliação dos docentes afastados para a realização de doutorado levará em conta o desempenho dos mesmos no curso, expresso por meio do histórico escolar ou documento equivalente e da avaliação do orientador.	25	50	50
Professor Adjunto (Classe C)	O Professor Adjunto, Classe C, deve desempenhar atividades relevantes para o processo de produção e transmissão do conhecimento, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional e atitude ética e reflexiva, aferidos por meio dos seguintes critérios: a. desempenho didático na graduação e/ou na pós-graduação, avaliado com a participação do corpo discente. b. desenvolvimento de atividades de pesquisa e/ou extensão. c. orientação de estudantes de graduação e/ou de pós-graduação, e/ou de residentes. d. produção científica, técnica, artística ou de inovação. e. participação em bancas de trabalhos de conclusão de cursos de graduação e/ou pós-graduação. f. realização de programas de capacitação, incluindo pós-doutorado. g. participação em órgãos colegiados. § 1o É indispensável que o docente obtenha aprovação nas atividades que constam das alíneas "a", "b", "c" e "d" supra, exceto no caso dos ocupantes de cargo de gestão e assessoramento que, nesta condição, este- jam dispensados da atividade referida na alínea "a".	30	60	60

<p>Professor Associado (Classe D)</p>	<p>O Professor Associado, Classe D, deve desempenhar atividades relevantes para o processo de produção e transmissão do conhecimento, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional e atitude ética e reflexiva, aferidos por meio dos seguintes critérios:</p> <p>I. Ensino - docência na graduação e na pós-graduação stricto sensu II. Produção intelectual III. Pesquisa IV. Extensão V. Gestão VI. Representação VII. Outras atividades VIII. Assistência à Saúde</p> <p>O cumprimento do disposto nos Eixos 1 e 2 – Ensino e Produção Intelectual é obrigatório, exceto no caso de ocupantes de cargo de direção e assessoramento dispensados da atividade referida no eixo 1.</p> <p>Além de atividades nos Eixos 1 e 2, o docente deverá apresentar envolvimento com atividades do Eixo 3 (itens III a VIII), valorizando os projetos de natureza interdisciplinar ou voltados à cooperação internacional.</p>	<p>35</p>	<p>70</p>	<p>70</p>
<p>Professor Titular (Classe E)</p>	<p>O Professor Titular, Classe E, deve apresentar atuação relevante e abrangente na vida acadêmica da UFMG, demonstrando regularidade, consistência, comprometimento institucional, atitude ética e reflexiva, autonomia, liderança e criatividade, aferidos por meio dos seguintes critérios:</p> <p>I. Ensino - docência na graduação e na pós-graduação stricto sensu II. Produção intelectual III. Pesquisa IV. Extensão V. Gestão VI. Representação VII. Outras atividades VIII. Assistência à Saúde IX. Reconhecimento pelos Pares</p> <p>A Congregação da Faculdade de Medicina da UFMG definiu na Resolução no 06 de 05 de dezembro de 2014 pela defesa de memorial.</p> <p>O memorial deverá abordar:</p> <p>a) a contribuição do candidato para cada área em que sua atuação profissional tenha sido relevante; b) os resultados alcançados; c) a importância e o efeito multiplicador de sua contribuição; d) a identificação de ações transformadoras (desdobramentos e consequências dessa contribuição) e) perspectivas de atuação futura como titular da Faculdade de Medicina da UFMG.</p> <p>Critérios para Avaliação do memorial</p> <p>Na avaliação do memorial, a Comissão Avaliadora examinará os seguintes aspectos, com base na exposição analítica e crítica dos trabalhos do candidato:</p> <p>I. Domínio dos temas e ideias que tenham dado sustentação às atividades, analisando sua pertinência em relação à área de conhecimento em que atua o docente; . Contemporaneidade, extensão, profundidade e evolução da atuação do candidato; III. Natureza das atividades quanto à sua pertinência, adequação, atualidade e relevância social; IV. Dados da carreira que revelem liderança acadêmica, interdisciplinaridade e interprofissionalidade; V. Contribuição transformadora nas diversas atividades fins da Universidade e perspectivas de atuação futura como professor titular.</p>	<p>40</p>	<p>-</p>	<p>70</p>

Sala das Sessões, 20 de julho de 2022.

PROFA. ALAMANDA KFOURY PEREIRA

Presidente