

**PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFES 2010**

RELATORIO FINAL PAD UFES 2010

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS

2. PLANEJAMENTO

- a. Comunicação Chefias e Servidores**
- b. Cronograma**

3. RESULTADO

- a. Posicionamento Final do sistema PAD 2010 (27/10/10)**
- b. Resultado sistêmico das condições de trabalho**
- c. Resultado sistêmico avaliação dos servidores (em percentual)**

4. AVALIAÇÃO DE RECURSOS

- a. Portaria Comissão de Avaliação de Recursos**
- b. Ata de reunião da Comissão com decisões**

5. LIÇÕES APRENDIDAS E PROPOSTAS DE MELHORIAS PAD 2011

ANEXO

- a. Perguntas e Respostas Frequentes**

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS

A Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação, foi regulamentada pela lei 11.091/2005 e no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo pela Resolução 30/2010 do Conselho Universitário.

2. PLANEJAMENTO

2.1 Comunicação Chefias e Servidores

A comunicação de como e quando seria realizado o processo foi feita via Jornal Informa, site do DRH e Reuniões com as chefias. As chefias a partir destas reuniões são incentivadas a multiplicarem a informação.

2.2 Cronograma

O Programa de Avaliação de Desempenho 2010 dos Servidores Técnico Administrativos em Educação da UFES aconteceu de 30/09 a 20/10. Resultado Final 01 de novembro de 2010.

3. RESULTADO

a. Posicionamento Final do sistema PAD 2010 (27/10/10)

Posição Geral do PAD 2010		
Servidores com Avaliações completa	2049	94%
Servidores sem avaliação da chefia	19	1%
Servidores sem a própria avaliação	84	4%
Servidores sem Avaliação chefia e a própria	36*	2%
	2188	100%

b. Resultado sistêmico das condições de trabalho

Condições de Trabalho					
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho.	0,53%	7,46%	27,68%	59,94%	4,38%
A limpeza e conservação do local de trabalho.	0,19%	5,30%	18,78%	68,85%	6,88%
As condições de iluminação no meu local de trabalho.	0,34%	7,90%	16,75%	67,16%	7,85%
As condições de ventilação no meu local de trabalho.	2,50%	11,51%	18,58%	59,03%	8,38%
A distribuição dos banheiros.	3,13%	16,56%	20,61%	54,94%	4,77%
Espaço para refeição e descanso no intervalo.	19,21%	17,00%	21,76%	38,52%	3,51%
A segurança no meu local de trabalho	6,88%	15,79%	27,68%	45,26%	4,38%

c. Resultado sistêmico avaliação dos servidores (em percentual)

Autoavaliação					
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo

Relacionamento Interpessoal	0,00%	0,05%	0,58%	29,85%	69,52%
Responsabilidade	0,00%	0,00%	0,34%	22,15%	77,52%
Qualidade e Produtividade	0,00%	0,00%	1,06%	27,25%	71,69%
Conhecimento do Trabalho	0,00%	0,00%	1,30%	32,79%	65,91%
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	0,05%	0,00%	3,03%	36,83%	60,09%
Administração do Tempo	0,00%	0,05%	2,12%	31,39%	66,44%
Comunicação	0,00%	0,05%	1,35%	28,89%	69,72%
Uso adequado de Equipamentos e Materiais	0,00%	0,05%	0,53%	20,08%	79,35%
Atualização	0,00%	0,05%	2,84%	30,67%	66,44%
Colaboração	0,00%	0,05%	0,82%	22,39%	76,75%
Avaliação da Equipe					
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Relacionamento Interpessoal	0,00%	0,05%	2,26%	30,48%	67,21%
Responsabilidade	0,05%	0,00%	2,55%	29,56%	67,84%
Qualidade e Produtividade	0,00%	0,14%	3,51%	32,31%	64,03%
Conhecimento do Trabalho	0,00%	0,10%	3,18%	35,05%	61,68%
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	0,05%	0,39%	6,11%	39,24%	54,21%
Administração do Tempo	0,00%	0,29%	3,61%	34,71%	61,39%
Comunicação	0,00%	0,19%	4,00%	32,84%	62,98%
Uso adequado de Equipamentos e Materiais	0,10%	0,39%	3,13%	28,41%	67,98%
Atualização	0,05%	0,29%	4,96%	34,62%	60,09%
Colaboração	0,05%	0,43%	3,66%	27,01%	68,85%
Servidor Avalia Chefia					
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Relacionamento Interpessoal	0,14%	0,63%	2,99%	25,95%	70,29%
Liderança	0,24%	0,96%	4,57%	31,05%	63,17%
Organização e Responsabilidade	0,29%	0,63%	3,37%	29,22%	66,49%
Colaboração	0,19%	0,63%	3,66%	26,29%	69,23%
Flexibilidade e Reação às Mudanças	0,29%	0,82%	6,26%	32,35%	60,28%
Disponibilidade e Acessibilidade	0,48%	0,91%	4,72%	27,88%	66,01%
Comunicação	0,39%	0,77%	3,47%	27,52%	67,86%
Gestão de Equipamentos e Materiais	0,34%	0,48%	4,19%	28,36%	66,63%
Atualização	0,19%	0,39%	3,47%	28,36%	67,60%
Conhecimento do Trabalho	0,29%	0,14%	2,74%	26,48%	70,34%
Chefia Avalia Servidor					
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Relacionamento Interpessoal	0,33%	0,70%	6,45%	36,85%	55,67%
Responsabilidade	0,23%	0,89%	6,54%	33,12%	59,22%
Qualidade e Produtividade	0,09%	0,84%	8,59%	36,48%	53,99%
Conhecimento do Trabalho	0,19%	0,28%	5,42%	39,61%	54,51%
Flexibilidade e Adaptação às Mudanças	0,14%	1,03%	11,16%	40,87%	46,80%
Administração do Tempo	0,28%	0,75%	9,34%	40,54%	49,09%
Comunicação	0,14%	0,98%	5,60%	41,76%	51,52%
Uso adequado de Equipamentos e Materiais	0,14%	0,47%	4,20%	34,94%	60,25%
Atualização	0,19%	1,07%	11,96%	36,06%	50,72%
Colaboração	0,37%	0,93%	6,12%	33,63%	58,94%

4. AVALIAÇÃO DE RECURSOS

ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE RECURSOS PAD 2010

Aos quatro dias do mês de fevereiro de dois mil e onze, no Departamento de Recursos Humanos da Universidade Federal do Espírito Santo, na sala de Divisão de Informações

Gerenciais, foi realizada a Reunião da Comissão de Avaliação de Recursos do Programa de Avaliação e Desempenho (PAD 2010), a qual foi presidida pela servidora Daniele Jannotti Soares Villena, matrícula SIAPE nº 176067, e contou com a presença dos seguintes servidores designados para compor essa comissão, por meio da portaria nº 067/2011-R: Carlos Roberto Neiva Filho, matrícula SIAPE nº 156256, Cristianne Pereira Cunha, matrícula SIAPE nº 165224 e Dinamara Soares Costa, matrícula SIAPE nº 296751. A reunião teve início com a apresentação dos recursos encaminhados pelos servidores Alexandre Lopes Silva, matrícula SIAPE nº 1465939, por meio do protocolado nº 23068.770150/2010-85 e Milda Porto Barbosa, matrícula SIAPE nº 1173238, por meio do protocolado nº 23068.771413/2010-73. Em relação ao servidor Alexandre, o protocolado foi aberto em 11/11/2010, dentro do prazo previsto pela Resolução 30/2010. Em sua justificativa, ele afirma que fez a avaliação, mas não houve registro pelo sistema, solicitando, assim, a oportunidade de realizar nova avaliação. A comissão aceitou o pedido do servidor, mas destacou a eficiência do sistema, uma vez que num universo de 2180 avaliações, esta foi a única reclamação acerca de falha no sistema. Quanto à servidora Milda, a comissão salientou que o recurso foi encaminhado fora do prazo estabelecido, mas apesar disso, houve concordância para analisá-lo. Em suas alegações, declara que, por um lapso, a avaliação não foi enviada para o sistema. Em seu recurso, a servidora apresenta anexos os quais comprovam que a avaliação foi realizada, porém foi concluída para ser gerada pelo sistema. Assim, por unanimidade, a comissão decidiu deferir a solicitação da servidora. A comissão ressaltou que o deferimento das duas solicitações analisadas deve-se ao fato de que o julgamento tem o objetivo de ajudar o servidor. Considerando sempre as bases legais para isso. Após a deliberação sobre os recursos apresentados, a palavra foi concedida àqueles que dela quiseram fazer uso e, não existindo manifestações, a presidência encerrou a reunião, na qual foi lavrada, lida e assinada esta ata por todos os presentes.

5. LIÇÕES APRENDIDAS

1. Treinamento de multiplicadores nos Campi para colaborar no processo de divulgação e apoiar os servidores;
2. Repensar os pontos de apoio, retrato do que aconteceu em 2010:

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2010		
HUCAM E BIBLIOTECA CENTRAL	NÚMERO DE SERVIDORES	NÚMERO DE SERVIDORES (%)
OPÇÃO 1	24	20,87
OPÇÃO 2	24	20,87
OPÇÃO 3	52	45,22
OPÇÃO 2 e 3	1	0,87
OPÇÃO 4	5	4,35
OPÇÃO 5	9	7,82
TOTAL	115	100

LEGENDA

- 1- Não tem internet em casa
- 2- Fácil acesso na hora do trabalho
- 3- Dificuldade em fazer a avaliação sozinho
- 4- Falta de tempo
- 5- Outro motivo. Qual?

Ou seja 5% dos servidores utilizaram os pontos de apoio para a própria avaliação.

3. Definir melhor como se dará PAD dos cedidos, em exercício provisório e afastados. Com planejamento inclusive de datas e forma de divulgação de resultado para o servidor e a chefia no órgão. No PAD 2010 os formulários

foram enviados por correio e também havia a possibilidade de enviar em arquivo eletrônico, a partir da solicitação do servidor. Os resultados foram enviados impressos para o órgão (resultado da chefia e do servidor).

4. Pactuação de metas (ver plano estratégico 2011) até Abril/11.
5. Mapeamento dos usuários para propor amostra para Avaliação dos Usuários, isso deveria ser realizado até Abril/11.
6. Instrumentos no sistema:
 - a. pensar em incluir hiperlink com explicações nos instrumentos;
 - b. Campo para o servidor identificar a equipe de trabalho;
 - c. Possibilidade de o servidor ter que fazer comentários no Formulário de Condições de Trabalho quando colocar Ruim ou Regular;
 - d. Instrumento da equipe no item Relacionamento Interpessoal fazer alteração do texto;
 - e. Repensar fatores para incluir itens como: assiduidade, pontualidade.
7. Reunião chefias deve contemplar o *feedback* ao servidor e o plano de ação para melhorias.
8. Resultado: Deve-se disponibilizar o resultado de cada instrumento no pós avaliação.
9. Revisar a Resolução para propor alterações para a definitiva e definição se o PAD 2011 será baseado na Resolução aprovada ou na nova.
10. Definir cronograma para o PAD 2011.

Anexo A - Perguntas Frequentes sobre PAD/UFES 2010

Algumas perguntas feitas pelos Servidores Técnico-Administrativos em Educação sobre o Programa de Avaliação de Desempenho 2010:

Quando acontecerá a Avaliação de Desempenho?

A Avaliação de Desempenho é um programa anual, a execução do Programa de Avaliação de Desempenho 2010 acontecerá de 30 de setembro a 20 de outubro de 2010.

Qual a legislação que fundamenta o Programa de Avaliação de Desempenho 2010 da UFES?

A Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos está fundamentada legalmente nas Leis: 11.091/2005 e 11.784/2008 as quais tratam do Plano de Carreira dos servidores Técnico Administrativos em Educação, no Decreto nº 5.825/2006, e nas Resoluções nº 22/2009 e nº 30/2010 CUn/UFES. Na Resolução 30/2010 disponível no site www.daocs.ufes.br é possível encontrar informações sobre instrumentos, notas, embasamento legal e outros esclarecimentos.

Os docentes em função de chefia receberão avaliação dos seus subordinados?

Este ano uma das novidades do programa é a avaliação da chefia imediata pelo servidor e esta se dará tanto para a chefia ocupada por servidor técnico tanto para a chefia ocupada por docente.

O servidor deve ser avaliado pelo chefe da sua lotação ou do exercício?

O servidor deve ser avaliado pelo chefe com o qual tem seu exercício, por isso foi realizado o mapeamento de lotação para a Avaliação de Desempenho esta relação de chefia.

O servidor que durante o último ano passou por mais de uma chefia, qual chefe fará a sua avaliação de desempenho?

A chefia na qual ele ficou por um tempo maior, pode também haver uma parceria entre as chefias para a realização da avaliação, porém a matrícula do servidor estará disponível para ser avaliado em uma única chefia.

Qual é a minha equipe de trabalho?

A equipe de trabalho para fins da avaliação de desempenho será entendida como aqueles servidores que trabalham no mesmo ambiente que você, sendo do mesmo cargo ou não. A equipe também envolve a chefia do setor.

Quando existe um único servidor no setor, como considerar a equipe de trabalho?

Neste caso, mais comum em Departamentos e Colegiados, a equipe de trabalho poderá ser considerada a interação entre servidor e sua chefia imediata.

Como será calculada a nota final da Avaliação de Desempenho?

Para a média final da Avaliação de Desempenho serão computadas as notas da Auto-Avaliação, Avaliação da Equipe de trabalho e Avaliação pela chefia imediata.

O formulário de Avaliação das Condições de Trabalho é importante que seja respondido, mas não irá ser pontuado para fins da Avaliação de Desempenho.

Quais os critérios para concessão da Progressão por Mérito Profissional?

Para receber um nível no padrão de vencimento, que varia de 01 a 16, o servidor deverá ter 18 (dezoito) meses de efetivo exercício e no mínimo média 3,0 (três) na Avaliação de Desempenho.

Quando o servidor recebe a Progressão por Mérito Profissional?

O servidor fará jus à Progressão por mérito Profissional, 18 meses após a data da progressão anterior. Portanto, cada servidor terá uma data específica.

Como o servidor técnico com cargo de chefia fará a Avaliação do servidor?

No *link* Avaliação de Desempenho haverá Avaliação da Chefia imediata. O chefe deverá entrar com sua senha, se já tiver cadastrado ou cadastrá-la. Neste *link* haverá informações de cada servidor subordinado a esta chefia.

Não será permitido realizar a avaliação do servidor mais de uma vez, quando salvas não poderão mais ser alteradas.

O servidor técnico com cargo de chefia deverá realizar a avaliação como servidor e realizar a avaliação como chefe imediato de cada um de seus subordinados. Tendo para isto que, acessar o sistema duas vezes.

Como a chefia docente fará a Avaliação do servidor?

Da mesma forma que o servidor técnico com cargo de chefia, sendo que o docente com cargo de chefia fará apenas a avaliação de cada subordinado, não tendo a Auto-avaliação e avaliação da equipe para fazer.

Todos receberão o Resultado da Avaliação de Desempenho 2010?

Todos os servidores técnicos e servidores técnicos e docentes em cargos de chefias terão acesso ao próprio resultado da Avaliação de Desempenho. O resultado estará disponível no site www.drh.ufes.br, a partir de 29 de outubro. Para realizar este acesso deverá ser usada a mesma senha que foi utilizada para a realização da avaliação.

Os servidores que têm dificuldades com a leitura terão algum suporte para realizar a própria Avaliação de Desempenho?

Alguns setores já disseram que os próprios colegas de setor irão ajudar àqueles com alguma dificuldade. Mas haverá também pontos de apoio no Campus de Goiabeiras e no HUCAM para auxiliar no preenchimento dos formulários via internet.

O servidor técnico administrativo em estágio probatório deverá realizar a Avaliação de Desempenho e fará jus à Progressão por Mérito?

Sim. O servidor em estágio probatório, além da avaliação do estágio probatório será avaliado também pela Avaliação de Desempenho e fará jus a progressão por mérito após 18 meses de efetivo exercício.

O servidor em final de carreira, padrão de vencimento 16 deverá realizar a Avaliação de Desempenho e fará jus a alguma progressão por mérito?

O servidor que estiver no padrão 16 deverá sim realizar a Avaliação de Desempenho, mesmo que não faça jus a Progressão por Mérito.

Servidor que tirou licença ou algum afastamento deverá ter prorrogação no prazo de progressão por mérito?

Existem alguns afastamentos e licenças que suspendem efetivo exercício e portanto não contam como tempo para progressão por mérito, são elas: afastamento para curso de formação sem ônus, licença para mandato eletivo (prefeito, vereador, deputado, etc), licença para acompanhar cônjuge, licença incentivada sem remuneração, licença para tratar de interesses particulares, suspensão disciplinar. Neste caso entram também as faltas injustificadas e faltas por greve, pois não são contabilizadas como efetivo exercício.

Haverá pontos de apoio no Campus para apoiar os servidores que não tem facilidade de acesso à internet?

Sim, haverá ponto de apoio no HUCAM, na Biblioteca Central (Campus Goiabeiras) e na Prefeitura Universitária em horário pré-determinados.

Os servidores que estão de licença ou afastados deverão fazer a avaliação de desempenho?

Depende da licença e do afastamento, se for licença ou afastamento que não suspende o efetivo exercício, como é o caso das licenças para capacitação ou para tratamento de saúde ou gestante, o servidor deverá sim realizar a Avaliação de Desempenho.