



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil

Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS DA UFES 2013

RELATÓRIO FINAL



DAA/DDP/PROGEPAES - UFES

DEZEMBRO/2013



1. PLANEJAMENTO

1.1 COORDENAÇÃO E LEGISLAÇÃO

A edição de 2013 do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico Administrativos da UFES foi coordenada pela Divisão de Avaliação e Acompanhamento do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil e assessorada pela Divisão de Logística e Infraestrutura da mesma Pró-reitoria.

As ações foram propostas pela DAA/DDP/PROGEPAES, planejadas a partir dos resultados e sugestões do PAD 2012 e homologadas pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) e SINTUFES.

Todo o Programa foi fundamentado na legislação vigente: Decretos nº 5.707/2006 e 5.825/os quais regulamentam o PCCTAE aprovado pela Lei nº 11.091/2005 e regulamentam dispositivos da Lei no 8.112/1990 e ainda pela Resolução nº 30/2010-CUn/UFES que regulamenta a avaliação de desempenho dos servidores técnicos no âmbito desta Instituição.

Seguem informações relevantes sobre cada etapa do processo, como foi realizado, resultados atingidos e o que pode ser melhorado nos próximos anos.

1.2 CRONOGRAMA

Atividade	Período
Reunião com servidores e chefias	06 a 21/mai/2013
Abertura do Sistema para Execução do PAD 2012	03/junho a 05/julho/2013
Divulgação dos Resultados no site do DDP/UFES	15 julho/2013
Interposição de Recursos	16/ julho a 29/julho/2013
Avaliação de Recursos pela Comissão	30 julho/2013

1.3 COMUNICAÇÕES COM SERVIDOR E SUAS CHEFIAS

O processo de comunicação com os servidores e as chefias foi por meio de Memorando Circular nº 004 e 005/2013/DDP/PROGEPAES, por meio de mensagens eletrônicas (*e-mail*), manchetes no Informa, na Rádio



Universitária, mensagens no Portal da UFES, no Portal da PROGEPAES e principalmente por meio de reuniões com os servidores e com as chefias.

Segue abaixo resumo das reuniões realizadas nos *campi* de Goiabeiras, Maruípe/HUCAM, Alegre e São Mateus:

- Reuniões planejadas: 20; realizadas: 19 (a reunião de chefias HUCAM dia 13/05 às 10:00h não foi realizada por falta de *quorum* por motivo de greve no HUCAM);
- Total chefias presentes: 66;
- Total servidores presentes: 262;
- Total geral de presentes: 328.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 QUANTITATIVO DE RESPOSTAS

Abaixo quadro com demonstrativo e comparativo do processo 2013 com o processo de 2012.

Situação da Avaliação	nº. servidores 2013	PAD 2013	nº. servidores 2012	PAD 2012
Avaliação Completa	1932	91%	2070	89%
Faltou Autoavaliação	116 ¹	5,5%	144	6%
Faltou Avaliação da Chefia	72 ²	3,5%	105	5%
Total de Servidores	2120	100%	2315	100%

¹ Do total de servidores identificamos que 67 já estão no padrão de vencimento 16.

² Ver procedimento adotado no item 2.4 RECURSOS.

2.2 SERVIDORES CEDIDOS, EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO E AFASTADOS

Em relação aos servidores cedidos, foram encaminhados ofícios com os instrumentos de avaliação para o servidor e a chefia do órgão onde estão exercendo atividades. Os instrumentos devidamente preenchidos e



assinados retornaram à UFES por meio de ofício do órgão. Do total de 11 (onze) servidores nesta situação apenas 2 (dois) não retornaram com os instrumentos devidamente preenchidos.

Com relação aos servidores Afastados para cursar Mestrado e/ou Doutorado todos realizaram a avaliação. Já no que diz respeito aos servidores em Licença para Tratamento de Saúde, muitos não realizaram sua avaliação e não foram localizados nem por e-mail nem por telefone pelos servidores do DAA/DDP/PROGEPAES.

2.3 AVALIAÇÃO DOS USUÁRIOS E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os gráficos referente às Avaliações das Condições de Trabalho e das Avaliações dos Usuários foram enviados via e-mail aos gestores com o objetivo de subsidiar as decisões de implementação de melhoria da qualidade dos serviços prestados e das qualidades ambientais aos servidores de cada setor.

2.4 RECURSOS

A comissão constituída para análise e encaminhamentos aos recursos por meio da Portaria nº 1837/2013-R, formada por servidores da PROGEPAES, CIS e SINTUFES. Quando do envio do recurso, o impetrante recebia por e-mail uma cópia do texto inserido. No total 27 (vinte e sete) recursos foram recebidos eletronicamente, sendo 25 (vinte e cinco) por reclamações de falta de avaliação da chefia ou que não foi a chefia imediata que o avaliou e 2 (dois) justificando a falta de Autoavaliação. 1 (um) pedido de reconsideração por falta de Autoavaliação foi aceito por se tratar de servidor em Licença Médica no período da Avaliação e 2 (dois) pedidos de reconsideração da avaliação da chefia foram aceitos por não ter sido a chefia imediata que procedeu a avaliação. 1 (um) indeferimento foi dado por se tratar de servidor em férias apenas nos últimos dias da avaliação e os demais recursos por falta de avaliação da chefia imediata a comissão deliberou pelo lançamento de nota máxima no valor de 5,0 (cinco) pontos para estes servidores por entender que eles não poderiam ter sua média final prejudicada por responsabilidade que cabe a chefia. O mesmo procedimento foi adotado para todos os demais servidores que ficaram sem avaliação da chefia, independente de ter interposto recurso ou não. A resposta aos recursos foi dada individualmente via Memorando.

4. AÇÕES PARA MELHORIAS

4.1 SUGESTÕES DE SERVIDORES IMPLEMENTADAS EM 2013

A) Sugestão que no HUCAM, especificamente na Divisão de Enfermagem, os servidores que atuam no plantão noturno fossem avaliados pela Supervisão/Coordenação que acompanha o trabalho. Implementada avaliação das equipes dos plantões A, B e C pelas supervisoras;



- B) No HUCAM foi demandado um ponto de apoio no período noturno para auxiliar os servidores que têm mais dificuldade em acessar computador/familiaridade com e-mail. NEP/HUCAM disponibilizou o espaço físico e equipamento. Um estagiário de informática ficou nas terças e quintas feiras durante todo o mês de junho/2013, mas a procura foi insignificante;
- C) Sugestão de servidor do CEUNES que o sistema de avaliação envie para o servidor uma mensagem de e-mail quando a chefia completar sua avaliação. Implementado.
- D) Um chefe docente na reunião no DDP/PROGPAES solicitou que seja disponibilizado para as chefias docentes, quando da visualização dos resultados, além da média que a equipe atribuiu ao chefe, a média que a equipe se atribuiu para fins de gerenciamento. Implementado.
- E) Sugestão do DDP/PROGPAES que ao aparecer o resultado final com as médias por Instrumento Avaliativo e a Média Final, para os servidores TAE's também apareça uma listagem com a relação de cursos sugerida pela chefia e uma caixa de texto para sugestão de outros cursos. Implementado e foi um importante meio de levantamento das Necessidades de Capacitação.

4.2 BALANÇO DAS REUNIÕES COM SERVIDORES E CHEFIAS EM 2013

- I – Presença de reduzido número de servidores e de chefias (em especial no HUCAM e CEUNES);
- II – Intensa participação do público presente às reuniões, com dúvidas sobre os assuntos abordados e sugestões para melhorar os processos de trabalho;
- III – Reclamações quanto a falta de comunicação, ou seja, de não ter sido comunicado sobre as reuniões, especialmente no HUCAM, onde pediram que cartazes informativos sejam afixados;
- IV – Falta de sintonia entre os assuntos abordados pelo DDP/PROGPAES e CIS.
- V – Por sugestão da CIS, foi incluída no Plano de Capacitação 2014 a realização de Workshop de atualização na carreira com duração de 20h a ser realizado um em cada campus para tratar de vários assuntos, dentre eles a Avaliação de Desempenho.

4.3 PROPOSTAS PARA 2014

- Colocar cartazes em todos os *campi* para informar a respeito da Avaliação. Solicitar a confecção à Gráfica Universitária;
- Propor mudanças na Resolução nº 30/2010-CUn/UFES, a saber:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil

Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

- acrescentar o formulário de feedback como sendo de preenchimento obrigatório pelo servidor e chefia que será um Plano de Desenvolvimento Individual, propondo ações de melhoria do desempenho para os próximos 12 meses;
 - definir melhor procedimento especial de avaliação para servidores que estão em Licença Médica prolongada por período maior ou igual a 180 dias e para servidores afastados para Mestrado e Doutorado;
 - analisar possibilidade de responsabilização da chefia que não avaliar o servidor.
- A CIS propôs grupos de trabalho para discussão das Resoluções nº 30/2010-CUn/UFES e nº 08/2007-CUn/UFES, tais reuniões foram marcadas para dias 06 e 12/02/2014. Neste momento também será construído o cronograma da Avaliação de Desempenho 2014.



ANEXO 1 - FEEDBACK DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Ano:

Este formulário deverá ser preenchido, *on line*, em conjunto com o avaliado e após deverá ser impresso em duas vias e coletadas as assinaturas. Uma via deverá ser arquivada na unidade e outra encaminhada ao DAA/DDP até o dia ____/____/____. O gerenciamento das ações e propostas de melhoria devem ser feitas pela chefia imediata e pelo servidor.

Identificação do Avaliador: _____

Nome: _____ Matrícula SIAPE: _____

Lotação: _____ Função Gerencial: () sim () não

Identificação do Avaliado

Nome: _____ Matrícula SIAPE: _____

Lotação: _____ Função Gerencial: () sim () não

ANALISE QUALITATIVA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR

Orientação para conversa e preenchimento: Evidencie os pontos positivos e indique o que o servidor deve melhorar no trabalho.

AÇÕES PACTUADAS ENTRE AVALIADOR E AVALIADO

Proponha ações (instruções, treinamentos, cursos, capacitações e outras) a serem acordadas entre avaliador e avaliado para melhoria do seu desempenho. Caso tenha evidenciado capacitações no instrumento da chefia, repita neste espaço estas informações.

Comentários: _____

Data ____/____/____

Assinatura e Carimbo da Chefia Imediata

Assinatura do Servidor Avaliado

Observação: Fazer uma cópia para deixar no setor e enviar a original para a DAA/DDP