



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Relatório da Avaliação de Desempenho

Ciclo 2015

Divisão de Avaliação
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

1. INTRODUÇÃO

O presente relato tem o objetivo de expor, documentar e analisar o processo ocorrido durante a Avaliação de Desempenho no seu Ciclo 2015, analisar as melhorias implementadas e observar os resultados obtidos, avaliar o que poderá ser mantido e o que deverá ser melhorado no próximo ciclo de avaliação, e servir como base de informações para melhoria do processo e gestão de pessoas na Universidade.

Passaremos a analisar nas próximas páginas o planejamento, a contextualização do ciclo 2015, as reuniões realizadas em cada campi, os informativos relacionados ao processo, a implantação de novo sistema de avaliação, os recursos e a finalização do processo.

Após, analisaremos os resultados e proporemos mudanças e melhorias para implementação no próximo ciclo de avaliação, sempre com vistas a que o processo de Avaliação de Desempenho seja realizado além do período do ciclo de avaliação e seja efetivo para crescimento e colaboração no desenvolvimento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

2. LEGISLAÇÃO

Todo o Programa foi fundamentado na legislação vigente: Decretos nº 5.707 e 5.825/2006 os quais regulamentam o PCCTAE aprovado pela Lei nº 11.091/2005 e alterações 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 Técnico Administrativos no âmbito desta Instituição.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

3. PLANEJAMENTO

3.1 ASPECTOS GERAIS

A edição de 2015 do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico Administrativos da UFES foi coordenada pela Divisão de Avaliação do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e assessorada pela Coordenação de Gestão da Informação (CGI) da mesma Pró-reitoria.

As ações foram propostas pela DA/DDP/PROGEP, planejadas a partir dos resultados e sugestões do PAD 2014 e homologadas pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) e SINTUFES.

Neste ciclo, o grande diferencial foi a utilização de um novo programa desenvolvido pela CGI, com uso do login único e senha única dos servidores, integrado com o SIE e outros sistemas já em uso pela Instituição. Dessa forma, o servidor teria várias facilidades, como salvar e acessar novamente a sua avaliação já realizada, podendo inclusive, dentro do prazo, fazer alterações. Foram realizadas reuniões para tratar da elaboração do sistema, e depois de quase concluído, foram realizadas reuniões da Pró-reitoria com a CIS para apresentação do sistema. Após, foram planejadas as ações da Avaliação.

3.2 CRONOGRAMA

Em 2015 foi realizada greve nacional unificada dos servidores Técnico-Administrativos em Administração, portanto, foi decidido que o processo de Avaliação de Desempenho ocorreria apenas após o término da greve, devido a dificuldade que diversos servidores teriam em realizar a avaliação fora do local de trabalho e na dificuldade que a Divisão identificou de divulgar o processo e realizar as reuniões e encontros para esclarecer sobre as mudanças que seriam implementadas nesse ano, inclusive a utilização de um novo sistema.

Foram programadas realizações de encontros sobre Avaliação de Desempenho Ciclo 2015, principalmente para apresentação do novo sistema de avaliação. Nos campi de São Mateus e Alegre, devido ao princípio da economicidade e como o prazo de realização ficou próximo, o encontro foi realizado juntamente com o Seminário de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Integração para novos servidores, tratando também de outros temas de interesse dos servidores.

Foi programada a realização de encontros sobre Avaliação de Desempenho Ciclo 2015 de acordo com o seguinte cronograma:

Atividade	Período
Encontro em Maruípe – HUCAM E CCS	14/09/2015
Encontro em Goiabeiras	11/09/2015
Encontro no campus do CEUNES	17 E 18/09/2015
Encontro no campus do CCA	24 e 25/09/2015

Já o cronograma de realização da Avaliação foi planejado da seguinte forma:

Atividade	Período
Abertura do sistema de avaliação	17/09 a 16/10/2015
Resultado parcial	19/10/2015
Recursos (on-line)	20/10/2015 a 03/11/2015
Resultado Final	23/11/2015

Devido a dificuldade de alguns servidores em acessarem o sistema e realizarem a avaliação, para que houvesse o mínimo de prejuízo possível para os servidores, o período da avaliação e abertura do sistema foi estendido e o cronograma foi alterado, passando a vigorar o seguinte:

Atividade	Período
Abertura do sistema de avaliação	17/09 a 23/10/2015 (prorrogação)
Resultado parcial	26/10/2015
Recursos (on-line)	27/10/2015 a 03/11/2015
Resultado Final	a partir de 23/11/2015

Posteriormente, após os recursos, devido a falta de avaliação por várias chefias, o sistema foi aberto novamente, para que as chefias realizassem a avaliação. Com isso,



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
alguns servidores que não tinham efetivado suas avaliações, também as realizaram. O sistema foi reaberto de **05/11/2015 a 16/11/2015**.

3.3 DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

A divulgação do Ciclo 2015 de avaliação foi realizada através das seguintes formas:

- e-mail enviado através do portal do servidor para todos os servidores Técnico-Administrativos e para os docentes em função gerencial;
- notícia publicada no site da progep no seguinte endereço:
<http://www.progep.ufes.br/content/avaliacao-de-desempenho-ciclo-2015>
- convite para Encontro sobre Avaliação de Desempenho enviado para todos os servidores Técnico-Administrativos e para os docentes em função gerencial;

4. DESENVOLVIMENTO

4.1. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O Ciclo de 2015 contou com um novo sistema de avaliação, desenvolvido pelos servidores da CGI/PROGEP, e apresentado anteriormente aos servidores. Além das apresentações nos encontros, foram enviados e-mails orientando sobre a utilização do sistema, e realizados também atendimentos telefônicos e pessoalmente para ajudar na orientação.

O servidor acessava o sistema através de endereço eletrônico divulgado e entrava no sistema com seu login única e senha, o que facilitou bastante em relação aos anos anteriores, quando o servidor precisava receber uma senha específica para utilizar no sistema de Avaliação de Desempenho.

4.2 FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

No Ciclo de 2015, o formulário de Levantamento de Necessidades de Capacitação foi aplicado de forma diferente. Nos anos anteriores, a chefia sugeria cursos de capacitação para seus servidores. Em 2015, os servidores preencheram em formulário no sistema quais os cursos que acreditavam que colaborariam para o desenvolvimento do trabalho e do setor.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Aproveitando a oportunidade, foi introduzido o conceito de competências, orientando o servidor a preencher no formulário, quais as competências (conhecimentos e habilidades) que acreditava precisar desenvolver para a melhor execução do trabalho, o grau de importância dessa competência, o grau de domínio que o servidor acreditava obter e qual o curso que ele propunha para desenvolver essa competência.

Foram enviados e-mails de orientação sobre esse novo formulário e forma de preenchimento e foram incluídos exemplos para ajudar o servidor na tarefa. Era opcional indicar as competências, quem preferisse poderia apenas indicar cursos de capacitação.

5. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

5.1 QUANTITATIVO

Situação da Avaliação	Nº de servidores 2014	PAD 2014	Nº de servidores 2015	PAD 2015
Avaliação Completa	2009	91,53%	1877	91,83%
Faltou AutoAvaliação	184	8,38%	155	7,58%
Faltou Avaliação da Chefia	2	0,09%	12	0,59%
Total de Servidores	2195	100%	2044	100%

Dos 2044 TAES habilitados para realizar a avaliação, 167 ficaram com pendências. Das chefias, 12 não avaliaram seus subordinados. Dos servidores, 155 ficaram sem Autoavaliação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

5.2 SERVIDORES CEDIDOS, EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO, AFASTADOS PARA PÓS-GRADUAÇÃO E LICENÇA SAÚDE

5.2.1 CEDIDOS E EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO

Foram enviados e-mails aos servidores nesta situação informando que a avaliação seria realizada fora do sistema, em papel, dentro do mesmo prazo de abertura do sistema. De um total de 54 (cinquenta e quatro) servidores nesta situação, 8 (oito) não apresentaram a avaliação, conforme quadro abaixo:

Matrícula	Servidor
1680067	Edher de Souza Ferreira de Miranda
1358217	Fernando Sérgio Martins
1176334	Gisele Aparecida de Lima Oliveira e Oliveira
1799940	Glenda Blaser Petarli
1193492	José Jorge da Silva
297577	Maria do Carmo Coelho
2313137	Rachel Lacourt Costa do Amaral
1219463	Rosilene Nilo dos Santos Fantoni

5.2.2 AFASTADOS PARA PÓS-GRADUAÇÃO (MAIS DE 180 DIAS)

Foram também enviados e-mails para os servidores nesta situação de afastamento lembrando o prazo e solicitando que fossem enviados relatórios com assinatura do orientador, ou defesa da tese, no caso do curso já ter sido encerrado. De um total de 38 (trinta e oito) servidores, 2 (dois) não apresentaram avaliação em papel, conforme quadro abaixo:

Matrícula	Servidor
1172859	Márcia Mara Corrêa
296246	Mércia Barcellos da Costa



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

5.2.3 LICENÇA SAÚDE

Foram também enviados e-mails para os servidores nesta situação de afastamento lembrando o prazo e solicitando que fossem enviados o preenchimento da autoavaliação. De um total de 21 (trinta e oito) servidores, 11 (onze) não apresentaram avaliação em papel, conforme quadro abaixo:

Não realizaram:

Matrícula	Servidor
295855	Carlos Alves da Silva Junior
297749	Célia Martins Costa
296750	Claudionor Rodrigues Filho
2072495	Gustavo Roberto da Silva
1460571	Jefferson Kobi Sebastião
296770	Karla Rosanna Lopes Pisa
297198	Liliane Venturini Resende
297773	Maria Augusta Moreto Sant Anna
1172797	Osmar Cantarela
1175173	Paulo Cezar Arpini
315444	Roberto Carlos Leite Guimarães

6. RECURSOS

O sistema registrou ao todo a impetração de 49 recursos, sendo:

- 35 referentes a falta de avaliação pela chefia imediata;
- 8 referentes a discordância quando a nota dada pela chefia imediata;
- 5 referentes a falta de avaliação do próprio servidor e
- 1 quanto a falta de avaliação devido a afastamento para pós-graduação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Além disso, foi enviado em 14/12/2015 justificativa de servidora quanto a sua autoavaliação que não foi realizada, mas, sendo recurso impetrado fora do prazo, foi indeferido.

A Comissão de Análise de Recursos foi constituída por meio da portaria 2471/15-R (em anexo) formada por servidores da PROGEP, CIS e SINTUFES e decidiu o seguinte nas deliberações:

- 1) Reabrir o sistema por mais uns dias para que as chefias que não realizaram a avaliação pudessem realizar;
- 2) Solicitar justificativa as chefias quanto as notas atribuídas aos servidores que questionaram;

- Foram enviados os memorandos 02, 03, 04, 05, 06, 07 e 08/DA/DDP.
- Recebemos resposta quanto aos memorandos 02, 03, 06, 07 e 08, sendo que em dois casos, as notas foram alteradas para benefício dos servidores (em anexo).

- 3) Quanto aos servidores que não se avaliaram, possibilitar que os mesmo fizessem avaliação com a reabertura do sistema (foi verificado que alguns já tinha feito avaliação após a impetração de recurso).
- 4) Enviar as chefias que, mesmo com a reabertura do sistema, não fizessem a avaliação, uma solicitação de justificativa, e atribuir nota máxima (5,00) como a nota correspondente a nota atribuída pela chefia aos servidores subordinados.

- Foram enviados os memorandos 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129/DA/DDP.
- Obtivemos resposta com justificativa dos seguintes memorandos: 118, 119, 122, 123, 125, 126, 128 e 129/DDP (em anexo). Quanto a esses memorandos, as respostas estão arquivadas e foram utilizados para lembrar a chefia de alguma forma de seu dever funcional, não tendo portanto nenhuma aplicação prática no Ciclo 2015.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
As chefias que deixaram de avaliar os servidores no ciclo 2015 foram as seguintes:

Matrícula	Chefia
294861	Rogério Netto Suave – Dpto de Física/CCE
295143	João Florencio de Abreu Baptista – Dpto de Clínica Cirúrgica/CCS

7. ANÁLISE DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

PRINCIPAIS MELHORIAS REALIZADAS

- implantação do sistema de avaliação de desempenho desenvolvido pela CGI
- introdução do conceito de competências
- o envio de pedido de justificativa para as chefias dos servidores. Apesar do ideal ser a responsabilização, pelo menos foi imputada alguma ação em relação a omissão das chefias, e na maioria dos casos, obtivemos no mínimo um retorno
- gráficos das condições de trabalho foram inseridos em programa e gerados de forma muito mais fácil e eficiente do que a tabulação que era feita nos anos anteriores.

PRINCIPAIS DIFICULTADORES DO CICLO 2015

Dentre os principais dificultadores, tanto de refletir efetivamente a realidade da Universidade, quanto em relação do processo e organização, destacamos os seguintes:

- falta de correspondência real entre a chefia imediata determinada pelo SIE e a chefia imediata de fato (lotações no SIE estão de acordo com a pessoa responsável por homologar o ponto do servidor);



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

- A falta de definição da situação dos servidores técnico administrativos da UFES que trabalham dentro do HUCAM e estão submetidos a nova estrutura hierárquica compatibilizada UFES/EBSERH. Foi acordado com os servidores que a avaliação seria realizada considerando a nova estrutura HUCAM-UFES (antiga), mas as chefias imediatas próximas, de fato, ajudariam as chefias reais a fazerem a avaliação. Muitos servidores continuaram não reconhecendo esse tipo de avaliação.
- A grande quantidade de servidores que ocupam cargo de chefia na UFES e principalmente no HUCAM e não assumem o compromisso de realizar a avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos que estão sob sua gestão;
- A necessidade de uma nova proposta de Resolução para Avaliação de Desempenho, já que a atual foi aprovada em 2010 e precisa de diversos ajustes para facilitar e adequar o sistema de avaliação.
- o desinteresse de diversos servidores que ocupam o nível máximo em progressão por mérito em realizar a avaliação, já que muitos ainda a veem apenas como forma de alcançar a progressão.
- a baixa adesão aos encontros para explicar sobre avaliação e sobre o novo sistema. Ainda temos pouquíssimo interesse dos servidores.
- a dificuldade que alguns servidores relataram de avaliar a chefia imediata quando o setor possui apenas um servidor lotado.
- Reduzida capacidade da Divisão de Avaliação, apenas com 03 (três) servidores para lidar com todo o processo de planejamento, execução, reuniões para apresentar a avaliação, retorno de dados, processamento de recursos e toda a mão de obra do processo de avaliação.

SUGESTÕES DE MELHORIA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

- pensar em formas de envolver e participar mais os servidores do processo de avaliação
- pensar em formas de envolver melhor as chefias no processo de avaliação para que sejam multiplicadores.
- ajustar as lotações do sistema para que o processo tenha credibilidade
- repensar as formas de avaliação no hucam e como resolver as situações criadas
- analisar possibilidade de responsabilizar a chefia que não avaliar o servidor.
- disponibilizar em plataformas como site ou no próprio sistema de avaliação os gráficos das condições de trabalho e os gráficos das avaliações dos usuários.
- Propor mudanças na Resolução nº 30/2010-CUn/UFES, a saber:
 - o 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;
 - o alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional desenvolvido pela PROPLAN, mapear as competências institucionais e introduzir o conceito de competências individuais no Levantamento das Necessidades de Capacitação;
 - o analisar possibilidade de responsabilização da chefia que não avaliar o servidor.