



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas

**RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFES
CICLO 2022**

Vitória, 2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 PROCESSO METODOLÓGICO	5
2.1 ASPECTOS GERAIS	5
2.2 SITUAÇÕES ESPECIAIS	5
2.3 SERVIDORES DISPENSADOS DA AVALIAÇÃO	6
2.4 PERÍODO AVALIATIVO E VIGÊNCIA	7
2.5 CRONOGRAMA.....	7
2.6 SISTEMA E INSTRUMENTOS.....	8
3 DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO	10
4 QUADRO DE PESSOAL AVALIADO	11
4.1 COMPOSIÇÃO ETÁRIA	12
4.2 IDADE FUNCIONAL	12
5 RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES.....	14
5.1 RESULTADO GERAL	14
6 RECURSOS	17
6.1 RECURSOS SOBRE AUTOAVALIAÇÃO (ATV)	17
6.2 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO (AET)	17
6.3 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DO SERVIDOR PELA CHEFIA IMEDIATA (AC)	18
6.4 RECURSOS EM ANDAMENTO.....	18
7 DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	20
8 AVALIAÇÃO PELOS USUÁRIOS	22
9 PLANO DE TRABALHO PARA SERVIDORES COM NOTE INFERIOR A TRÊS.....	24
10 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES E MELHORIAS REALIZADAS.....	25
11 PRINCIPAIS DIFICULDADES E SUGESTÕES DE MELHORIA	26

1 INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como finalidade apresentar, documentar e analisar o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo (PAD/Ufes) em seu ciclo 2022. O PAD é um processo pedagógico, coletivo e participativo, que implementa o gerenciamento contínuo e sistematizado do desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação, compondo, com os demais processos gerenciais, instrumento de gestão de pessoas na sua relação com os objetivos da Instituição.

O processo de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DDP/Progep). No ciclo 2022, assim como realizado nos últimos anos, a avaliação ocorreu por meio de sistema eletrônico, com base na seguinte legislação em vigor:

- *Lei nº 11.091/2005 e Lei nº 11.784/2008*: dispõem sobre a estruturação e a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dão outras providências;
- *Decreto nº 5.825/2006*: estabelece as diretrizes para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- *Resolução nº 22/2009-CUn/Ufes*: estabelece o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Ufes; e
- *Resolução nº 8/2021-CUn/Ufes*: estabelece normas para o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Ufes.

Para fins de acompanhamento o processo digital da avaliação de desempenho 2022 é o nº 23068.008344/2022-00.

No Capítulo 2 deste relatório, demonstram-se os aspectos metodológicos gerais do Programa de Avaliação, tais como: os setores envolvidos no processo, os instrumentos utilizados, os procedimentos adotados e suas etapas, o período avaliativo, a vigência para fins de progressão e o cronograma geral. Já o Capítulo 3 apresenta os meios de divulgação utilizados e os tipos de comunicações enviadas aos servidores, a fim de dar

conhecimento desse processo a toda comunidade acadêmica e aos usuários da Ufes, permitindo a participação de todos.

No Capítulo 4 é feita uma análise do quadro de pessoal, apresentando características como: nível dos cargos, escolaridade, jornada de trabalho, idade, tempo de Ufes e saúde do servidor. No Capítulo seguinte, são relatados os resultados da avaliação de desempenho dos servidores. O Capítulo 6 indica o quantitativo de recursos interpostos pelos servidores acerca do processo avaliativo e os principais questionamentos em relação a cada instrumento. Os capítulos 7 e 8 mostram os resultados do diagnóstico das condições de trabalho e da avaliação dos serviços ofertados pela Ufes na perspectiva do usuário.

Por fim, apontam-se as principais alterações e melhorias realizadas no ciclo de avaliação 2022, as principais dificuldades encontradas na execução do programa e algumas sugestões, com a finalidade de executar melhorias para os próximos ciclos, além das considerações finais, conforme relatado nos Capítulos 9 a 11.

2 PROCESSO METODOLÓGICO

2.1 ASPECTOS GERAIS

O PAD/Ufes foi coordenado pela Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas (DPDP) da DDP/Progep, com a participação da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Ufes (CIS); com o suporte técnico da servidora técnica de tecnologia da informação da DDP/Progep; com a colaboração da Superintendência de Comunicação (Supec) no planejamento das divulgações; e com o apoio das unidades estratégicas na verificação dos dados e na divulgação interna.

Para realizar a avaliação de desempenho, a Universidade utiliza sistema eletrônico próprio, permitindo o preenchimento dos formulários das avaliações pelos servidores técnico-administrativos em educação e pelos docentes em função gerencial mediante login único da Ufes. Os servidores são avaliados na unidade em que estiveram em exercício a maior parte do período avaliado, de acordo com os registros no Sistema de Informações para o Ensino (SIE). Assim também ocorre com a definição das chefias avaliadoras, que são determinadas de acordo com a ocupação de função formalmente designada no âmbito da Universidade.

2.2 SITUAÇÕES ESPECIAIS

Nos casos previstos na Resolução nº 8/2021-Cun/Ufes como situação especial, a avaliação ocorreu de modo diferenciado, conforme descrito nos próximos parágrafos, enviando-se e-mails aos servidores com as informações específicas de cada situação e os instrumentos de avaliação aplicáveis, dentro dos mesmos prazos das avaliações feitas no sistema.

Para os servidores em situação de afastamento para pós-graduação *stricto sensu*, a avaliação de desempenho referente ao período avaliativo consistiu em apresentar à DDP por meio eletrônico os seguintes documentos: a) no caso de curso já concluído, cópia autenticada do diploma ou da ata da defesa da dissertação/tese, caso em que a média final

da avaliação de desempenho é igual a 5,00; e b) no caso de ainda não ter concluído o curso, relatório de atividades referente ao período avaliado, acompanhado de parecer do orientador do mestrado, doutorado ou pós-doutorado, indicando conceito de aproveitamento dos estudos no período, de acordo com a escala Péssimo (1), Ruim (2), Regular (3), Bom (4), Ótimo (5). Para o cálculo da média final desse último caso, é feita a conversão do conceito em nota, na mesma proporção.

No caso de servidores com exercício provisório ou colaboração técnica em outro órgão e de cedidos para outro órgão, exceto as cessões para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), os servidores deveriam apresentar à DDP/Progep, por meio eletrônico (e-mail), os instrumentos de Autoavaliação do Servidor, de Avaliação da Equipe de Trabalho e de Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata preenchidos e assinados. Cabe destacar que os servidores cedidos à Ebserh fizeram as avaliações no sistema, conforme outros ciclos, a fim de agilizar o processo, pois o número de servidores nessa situação é significativo e as chefias que são da Ebserh conseguem ter acesso ao sistema eletrônico após liberação da Ufes.

Já os servidores com licença saúde por mais de 180 dias dentro do período avaliado deveriam preencher apenas a Autoavaliação do Servidor, no sistema de avaliação, não avaliando a equipe, o chefe ou as condições de trabalho. Nesses casos, o chefe também não avalia o servidor. Esse procedimento foi aplicado também aos servidores que se afastaram por motivo de doença em pessoas da família, licença gestante e adotante, ou também àqueles em abono de frequência coronavírus (Covid 19).

Os servidores da Ufes redistribuídos para outros órgãos e os servidores de outros órgãos redistribuídos para a Ufes poderiam ser avaliados pelo período da data de início do período avaliativo até a data de redistribuição ou da data de redistribuição até a data final do período avaliativo, conforme o caso.

2.3 SERVIDORES DISPENSADOS DA AVALIAÇÃO

Para finalizar, cabe mencionar as situações nas quais os servidores estão dispensados de participar do processo de avaliação: início de exercício a partir de 01/03/2022, aposentadoria, redistribuição, exoneração, demissão e servidores celetistas, em colaboração técnica na Ufes, em exercício provisório na Ufes, licenciados para acompanhar

cônjuge ou licenciados para tratar de interesses particulares por mais de 180 dias no período avaliado.

2.4 PERÍODO AVALIATIVO E VIGÊNCIA

O período avaliativo do Programa de Avaliação de Desempenho 2022, ou seja, o intervalo de tempo de trabalho do servidor a ser avaliado, foi de 01/07/2021 a 30/04/2022. Esse intervalo também é importante para a identificação dos servidores em situações especiais e da identificação do local de avaliação dos servidores e das chefias avaliadoras.

Destaca-se que neste ciclo o período avaliativo foi reduzido, pois o período de abertura do sistema para realizar as avaliações foi adiantado em dois meses em relação ao praticado nos últimos anos. As justificativas desse adiantamento foram: reservar um tempo mais adequado para a finalização de todo o processo e o registro das notas no SIE, antes do início da vigência da avaliação para a progressão por mérito, visto que com a data de aplicação anterior o pagamento do servidor que tinha o interstício muito próximo ao fim da avaliação tinha seus pagamentos inseridos no sistema somente no mês subsequente; desvincular a aplicação da avaliação do período que usualmente coincide com o de férias, sobretudo de muitas chefias; e favorecer uma melhor organização e dedicação ao trabalho por parte da divisão responsável pela avaliação de desempenho, ao retirar a grande carga de trabalho da aplicação da avaliação do mesmo momento em que outra grande atividade da mesma divisão, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), está sendo executada.

A vigência do Programa de Avaliação de Desempenho 2022 é de 12/08/2022 a 11/08/2023. Isso quer dizer que os resultados deste ciclo poderão ser utilizados para fins de concessão de progressão por mérito profissional pelos servidores que completarem seu interstício dentro desse período.

2.5 CRONOGRAMA

As etapas de realização da Avaliação de Desempenho ciclo 2022 foram programadas para ocorrer conforme o seguinte cronograma:

Quadro 1 - Cronograma inicial de realização da Avaliação de Desempenho ciclo 2021

Atividade	Data/Período
Abertura do sistema de avaliação	03 a 20/05/2022
Resultado parcial	02/06/2022
Interposição de Recursos	30/05 a 10/06/2022
Resultado final	12/08/2022

Devido à queda de energia na Ufes no dia do fechamento do sistema, mas antes do horário limite divulgado, e para garantir que mais servidores e chefias participassem da avaliação, o sistema foi reaberto nos dias 23 e 24 de maio.

2.6 SISTEMA E INSTRUMENTOS

O sistema eletrônico utilizado é alimentado com informações do SIE. Nele o servidor pode realizar as avaliações, salvar e, se considerar necessário, dentro do prazo estabelecido para preenchimento da avaliação, fazer alterações. O acesso é feito por meio do login único da Ufes, pelo link <http://progepweb.ufes.br/avalia>. Ao acessar o sistema, é possível realizar a avaliação como Servidor, como Chefia ou como Usuário.

Aos servidores técnico-administrativos em educação sem função de chefia foram disponibilizados os formulários:

- Diagnóstico das Condições de Trabalho (passo 1);
- Autoavaliação (passo 2);
- Avaliação da Equipe de Trabalho (passo 3); e
- Avaliação da Chefia Imediata pelo Servidor (passo 4).

Aos servidores técnico-administrativos em educação que exercem função de chefia competia preencher, além dos formulários anteriores, a avaliação de desempenho dos servidores em exercício na unidade administrativa sob sua responsabilidade, de modo individual para cada servidor.

Aos docentes em função gerencial competia realizar apenas a avaliação de desempenho dos servidores em exercício na unidade administrativa sob sua responsabilidade, individualmente para cada servidor.

Também foi disponibilizado o instrumento de Avaliação pelos Usuários, que podia ser preenchido por usuários internos (servidores técnico-administrativos e docentes e alunos) e por usuários externos à Instituição. Para preencher esse instrumento não era solicitado login, bastando acessar o sistema pelo link constante no sítio eletrônico da Progep, sem identificação do avaliador.

3 DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Para a divulgação do Ciclo 2022 de Avaliação de Desempenho foi solicitado o apoio da Superintendência de Comunicação (Supec) na confecção da arte dos cartazes utilizados (ANEXO 1), assim como divulgação institucional pelos canais oficiais da Universidade (ANEXO 2).

A partir da arte desenvolvida, foram publicadas notícias sobre o ciclo da Avaliação de Desempenho no sítio da Progep (ANEXO 3) e foi orientado à Divisão de Gestão de Pessoas do Hucam que o cartaz fosse impresso e colado em local de circulação dos servidores e usuários.

O principal meio de divulgação utilizado foi o endereço eletrônico institucional e pessoal dos servidores, conforme registro funcional. Foram enviadas comunicações para: a) os servidores técnico-administrativos, informando o cronograma e o link de acesso (APÊNDICE A); b) os servidores em situação especial de avaliação, com as orientações adequadas a cada situação (APÊNDICE B); e c) os docentes e técnicos em função gerencial (APÊNDICE C). Também foi solicitado à Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) e à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) o envio de e-mails de divulgação para os alunos da Universidade, para participarem da Avaliação pelos Usuários.

Por fim, foi elaborado manual de orientação de acesso dos participantes ao sistema de avaliação e modo de funcionamento, bem como aspectos gerais sobre a avaliação, período, aplicabilidade, dentre outros (APÊNDICE D).

4 QUADRO DE PESSOAL AVALIADO

De acordo com o quadro de recursos humanos disponível no sítio eletrônico da Progep, no dia de abertura da avaliação de desempenho havia 3.836 servidores na Ufes, sendo 1.963 técnico-administrativos em educação. Desse quantitativo, 1.900 servidores técnico-administrativos (96,79% do total de técnicos da Ufes) estavam aptos a participar do processo de Avaliação de Desempenho ciclo 2022.

Na Tabela 1 são detalhadas as características desses servidores:

Tabela 1 - Dados dos servidores aptos para participar da avaliação de desempenho

Características	N	%
Nível dos cargos		
A	14	0,73 %
B	51	2,68 %
C	280	14,74 %
D	943	49,63 %
E	610	32,11 %
Jornada de trabalho		
20 horas	85	4,47 %
24 - 25 horas	22	1,16 %
30 horas	89	4,68 %
40 horas	1703	89,63 %
Escolaridade		
Alfabetizado	2	0,10 %
Ensino fundamental	27	1,42 %
Ensino Médio	192	10,11 %
Ensino superior	278	14,63 %
Especialização	794	41,79 %
Mestrado	522	27,47 %
Doutorado	85	4,47 %
Total	1.900	100%

Foram analisadas, ainda, outras características desses servidores, como composição etária, idade funcional e saúde ocupacional, conforme seções demonstradas a seguir.

4.1 COMPOSIÇÃO ETÁRIA

Acerca das idades dos servidores aptos a participarem da avaliação de desempenho no ciclo 2022, registram-se diversas faixas etárias, variando entre 23 e 73 anos.

Tabela 2 - Composição etária dos servidores avaliados no Ciclo 2022

Faixa de idade	N	%
23-25	6	0,32 %
26-30	75	3,95 %
31-35	328	17,26 %
36-40	352	18,53 %
41-45	277	14,58 %
46-50	192	10,11 %
51-55	272	14,32 %
56-60	232	12,21 %
61-65	122	6,42 %
66-70	36	1,89 %
71-73	8	0,42 %
Total geral	1900	100,00%

4.2 IDADE FUNCIONAL

Tabela 3 - Idade funcional dos servidores avaliados no Ciclo 2022

Idade Funcional	N	%
0 a 4	251	13,21 %
5 a 9	497	26,16 %
10 a 14	379	19,95 %
15 a 19	253	13,32 %
20 a 24	22	1,16 %
25 a 29	287	15,11 %
30 a 34	42	2,21 %
35 a 39	101	5,32 %
40 a 45	68	3,58 %
Total geral	1900	100,00%

4.3 SAÚDE OCUPACIONAL

Tabela 4 - Servidores em licença para tratamento de saúde de 01/07/2021 a 30/04/2022

Dias em Licença	N	% do Total de Servidores Aptos
1-14	526	27,7 %
15-29	111	5,8 %
30-44	27	1,4 %
45-59	17	0,9 %
60-74	13	0,7 %
75-89	7	0,4 %
90-119	12	0,6 %
120-149	5	0,3 %
150-365	7	0,4 %
TOTAL	725	38,2 %

Como a grande maioria dos servidores que tiveram licença para tratamento de saúde no período avaliativo ficaram até 44 dias afastados, esse dado parece não interferir no resultado da avaliação de desempenho.

Por outro lado, mesmo sendo relativamente pequeno o número de servidores aptos com 60 ou mais dias em licença para tratamento de saúde dentro do período avaliado (44 servidores, representando 2,32 % do quadro avaliado), faz-se necessário um acompanhamento, para que o servidor não seja prejudicado exatamente em um momento em que precisa de maior atenção e cuidado.

5 RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES

Neste Capítulo é relatado o resultado final geral da Avaliação de Desempenho 2022, sendo este disponibilizado no sistema para consulta individual em 12 de agosto de 2022. Na Tabela 5, é apresentado o histórico da participação dos servidores na Avaliação de Desempenho da Ufes desde o ciclo de 2016.

Tabela 5 - Comparativo de participação dos servidores na avaliação de desempenho 2016 a 2022

	Avaliação Completa	Faltou Autoavaliação	Faltou Avaliação da Chefia	Faltou Avaliação da Equipe	Total de Servidores Aptos
2016	93,77%	5,17%	1,39%	0,67%	2087
2017	95,05%	4,85%	0,2%	0,29%	2039
2018	93,78%	6,07%	0,24%	0,34%	2075
2019	95,42%	4,53%	0,2%	0,44%	2029
2020	96,61%	3,38%	0,2%	0,25%	1979
2021	94,36%	5,44%	0,21%	0,31%	1950
2022	94,16%	5,84%	0,32%	0,42%	1900

5.1 RESULTADO GERAL

O resultado final da avaliação de desempenho 2022 é apresentado a seguir:

Tabela 6 - Resultado final da Avaliação de Desempenho ciclo 2022

	Total	%
SERVIDORES APTOS A PARTICIPAREM DA AVALIAÇÃO 2021	1900	100,00%
1 Avaliação completa¹	1789	94,16%
2 Avaliação incompleta²	111	5,84%
2.1 Sem autoavaliação	108	5,68%
2.1.1 Sem autoavaliação e no padrão 16	84	4,42%
2.2 Sem avaliação da equipe	0	0,00%
2.3 Sem avaliação pela chefia	6	0,32%
2.4 Nenhum instrumento avaliativo	28	1,47%
3 Nota suficiente (igual ou maior que 3)	1854	97,58%
3.1 Sem autoavaliação	65	3,42%
3.2 Sem avaliação da equipe	0	0,00%
3.3 Sem avaliação pela chefia	0	0,00%
4 Nota insuficiente (menor que 3)	46	2,42%
4.1 Sem autoavaliação	43	2,26%
4.2 Sem avaliação da equipe	8	0,42%
4.3 Sem avaliação pela chefia	6	0,32%

4.4 Nenhum instrumento avaliativo ³	28	1,47%
5 Servidores em situações especiais	76	4,00%
5.1 Avaliação no sistema	35	1,84%
5.1.1 Cedidos para Ebserh	23	1,21%
5.1.1.1 Avaliação incompleta	0	0,00%
5.1.2 Abono de frequência coronavírus	25	1,32%
5.1.2.1 Avaliação incompleta	18	0,95%
5.1.3 Em licença tratamento de saúde	10	0,53%
5.1.3.1 Avaliação incompleta	0	0,00%
5.2 Avaliação no papel	41	2,16%
5.2.1 Cedidos (sem contar para Ebserh)	10	0,53%
5.2.1.1 Não entregaram as avaliações	4	0,21%
5.2.2 Afastados para pós-graduação	25	1,32%
5.2.2.1 Não entregaram as avaliações	3	0,16%
5.2.3 Em exercício provisório em outro órgão	4	0,21%
5.2.3.1 Não entregaram as avaliações	2	0,11%
5.2.4 Outras situações	2	0,11%
5.2.4.1 Não entregaram as avaliações	0	0,00%

¹ Avaliação completa: os três instrumentos avaliativos para a nota preenchidos.

² Avaliação incompleta: faltou pelo menos um dos instrumentos avaliativos para nota. Inclui as situações especiais.

³ Incluindo situações especiais.

O nível de adesão foi alto, alcançando 94,16% do total de servidores aptos com a avaliação completa. Entretanto, 111 servidores (5,84%) ficaram sem nota pelo menos em um dos instrumentos utilizados para o cálculo da média final (autoavaliação, avaliação da equipe de trabalho e avaliação do servidor pela chefia).

Dos 111 servidores com avaliação incompleta, 6 ficaram sem avaliação da chefia imediata, 0 sem a avaliação da equipe de trabalho e 108 não se autoavaliaram. Vinte e oito não tem nota, pois não preencheram ou enviaram nenhum instrumento avaliativo.

Dos 108 servidores que não preencheram o instrumento de autoavaliação, 84 se encontravam no último padrão de vencimento (padrão 16), situação que tem se repetido a cada ciclo. Acredita-se que isso se deve ao fato de que, apesar de o principal objetivo do Programa de Avaliação de Desempenho ser promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade, na prática, o maior incentivo para que os servidores participem é a vinculação do resultado do programa com a progressão por mérito, prevista pela Lei nº 11.091/2005. Na Ufes, a Resolução nº 8/2021 determina que é necessário obter nota acima de 3 para mudar de padrão de vencimento.

Dos seis servidores que não foram avaliados por sua chefia, todos estavam em situação especial de avaliação, devendo enviar suas avaliações por e-mail à DPDP/DDP. Por não entregarem os instrumentos avaliativos, ficaram, portanto, sem nota em todos eles e na média final.

Apenas 2,42% dos servidores, ou seja, 46 servidores, ficaram com nota final menor que 3, com resultado insuficiente.

No Apêndice E é possível verificar a lista completa de servidores em cada situação especial.

6 RECURSOS

Após o prazo para preenchimento dos instrumentos avaliativos no sistema de avaliação de desempenho, iniciou-se o prazo para interposição de recursos, no próprio sistema. Conforme cronograma apresentado no subcapítulo 2.3 deste relatório, o prazo de recursos foi de 30/05 a 10/06/2022.

Conforme determina a resolução, foi designada comissão de avaliação de recursos, por meio da portaria nº 281 do reitor, de 5 de maio de 2022, composta por servidoras da DPDP, pela servidora da DDP responsável pelo sistema e pela CIS (ANEXO 4). A lista de recursos pode ser consultada no Apêndice F.

O número de recursos interpostos, por instrumento avaliativo, foi o seguinte:

Tabela 7 - Usuários avaliadores por categoria

Instrumento	Total de recursos
Autoavaliação (ATV)	8
Avaliação da equipe (AET)	3
Avaliação do servidor pela chefia (AC)	16
Total	27

6.1 RECURSOS SOBRE AUTOAVALIAÇÃO (ATV)

Oito servidores interpuseram recurso solicitando a possibilidade de realizar a avaliação após o prazo. Todos os recursos foram deferidos e os formulários de avaliação enviados aos servidores para preenchimento.

6.2 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO (AET)

Três servidores interpuseram recurso em relação à Avaliação da Equipe de Trabalho, com as seguintes situações e encaminhamentos:

- solicitação de informação sobre quais servidores formam a equipe de trabalho para a avaliação;

- solicitação de revisão da nota da avaliação da equipe por suposto erro do sistema, alegando que todos os servidores da equipe tinham atribuído nota máxima nesse instrumento. Foi explicado o cálculo da nota da equipe e retirado extrato do sistema comprovando as notas atribuídas a cada item por cada servidor da equipe nesse instrumento.

6.3 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DO SERVIDOR PELA CHEFIA IMEDIATA (AC)

Dezesseis recursos interpostos foram em relação à avaliação do servidor pela chefia imediata, representando 59,26 % do total de recursos.

As motivações de abertura de recurso e os respectivos encaminhamentos foram os seguintes:

- não realização da avaliação do servidor pela chefia imediata. Enviou-se o formulário de avaliação para o chefe preencher;
- solicitação de explicação das notas atribuídas pela chefia ao servidor, para melhor compreensão dos quesitos avaliados. Solicitou-se à chefia justificativa para as notas;
- discordância da nota atribuída pelo chefe ao servidor em um ou mais itens. Nesses casos, enviou-se processo digital para cada chefia, solicitando justificativa para as notas questionadas e, se fosse o caso, reconsideração das notas. Alguns processos foram encerrados com a alteração de notas e ciência dos servidores, outros seguiram para a chefia da unidade superior decidir recurso ou foram enviados para o Conselho Universitário como terceira e última instância.

6.4 RECURSOS EM ANDAMENTO

Até o fechamento deste relatório, em 31 de outubro de 2022, dois recursos se encontravam não finalizados. O andamento desses recursos pode ser consultado por meio

do sistema de protocolo da Ufes, processos digitais nº [23068.066894/2022-35](#) e nº [23068.070003/2022-45](#).

7 DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O Formulário de Diagnóstico das Condições de Trabalho é o primeiro passo da avaliação. Não influencia na pontuação da avaliação de desempenho do servidor, mas é importante para o diagnóstico dos processos de trabalho e das condições socioambientais a que o servidor está exposto.

São avaliados sete itens: equipamentos e recursos, limpeza e conservação do local de trabalho, condições de iluminação, condições de ventilação, distribuição dos banheiros, espaço para refeição e descanso e segurança.

Para responder aos itens, os servidores deveriam atribuir notas de 1 a 5, de acordo com o seu setor de trabalho, sendo cada nota vinculada aos seguintes conceitos: (1) Inexistente, (2) Inadequado, (3) Pouco adequado, (4) Adequado e (5) Mais que adequado. Ao final, havia espaço para comentários e sugestões de melhorias.

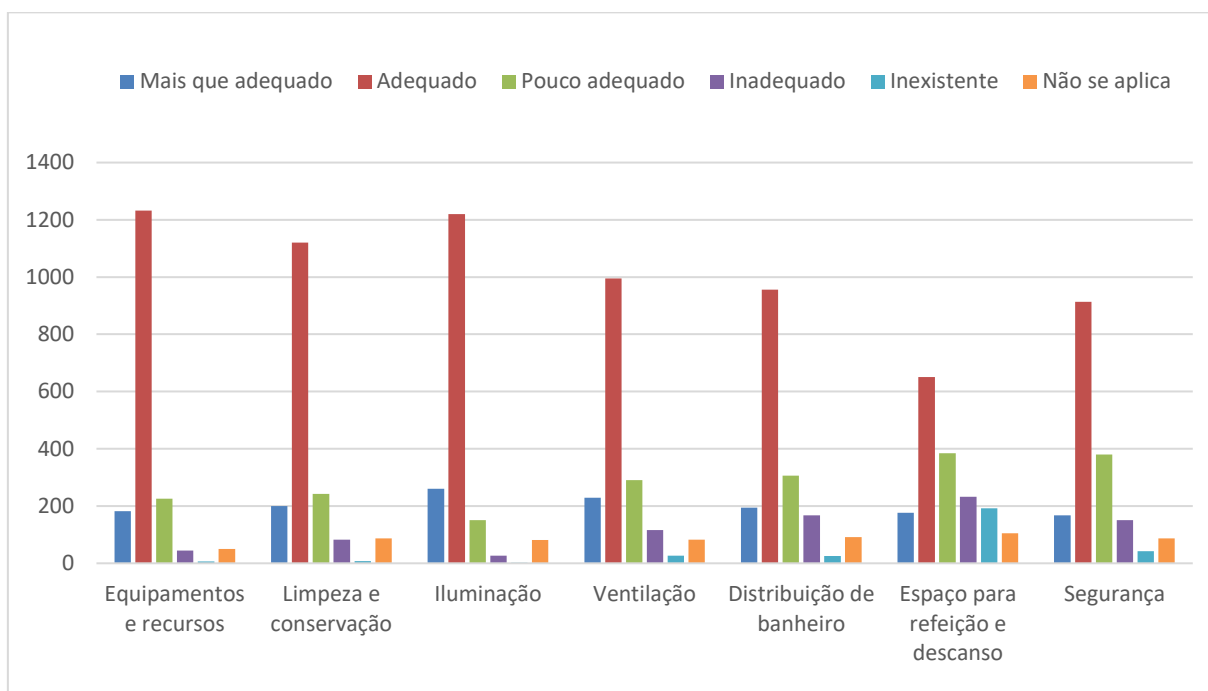
Também havia identificação da modalidade de trabalho realizada pelo servidor durante o período avaliado (trabalho presencial, remoto ou híbrido), e opção de resposta “Não se aplica”, para todos os itens avaliados. Essas modificações foram implementadas nos últimos anos, devido aos diferentes modos de trabalho exercidos pelos servidores durante a pandemia de coronavírus.

A seguir são apresentados os resultados gerais da Ufes para o diagnóstico das condições de trabalho. O relatório completo, com o resultado por unidade estratégica, incluindo os comentários feitos pelos servidores a respeito de cada item avaliado, pode ser consultado no Apêndice H.

Um total de 1741 servidores responderam ao questionário para o diagnóstico das condições de trabalho, representando 91,63% dos servidores aptos (1900) a participarem do Programa de Avaliação de Desempenho de 2022 e 88,69% dos servidores técnico-administrativos da Ufes (1963).

O resultado geral da aplicação do formulário, em relação à quantidade de respostas e aos conceitos atribuídos em cada item avaliado, foi o seguinte:

Gráfico 1 - Diagnóstico das condições de trabalho da Ufes – 2022



Apesar de as respostas serem em sua maioria positivas, com grande número de servidores declarando serem adequadas as condições de trabalho, o Gráfico 1 evidencia que todas as áreas avaliadas necessitam de ações de melhoria.

A seguir, a Tabela 8 contém o número de respostas para cada conceito em cada item avaliado e sua respectiva porcentagem:

Tabela 8 - Diagnóstico das Condições de Trabalho 2022 – Ufes

	Mais que adequado	Adequado	Pouco adequado	Inadequado	Inexistente	Não se aplica
Equipamentos e recursos	182 10,45%	1232 70,76%	226 12,98%	45 2,58%	6 0,34%	50 2,87%
Limpeza e conservação	200 11,49%	1120 64,33%	243 13,96%	83 4,77%	8 0,46%	87 5,00%
Iluminação	260 14,93%	1220 70,07%	151 8,67%	27 1,55%	2 0,11%	81 4,65%
Ventilação	229 13,15%	995 57,15%	291 16,71%	116 6,66%	27 1,55%	83 4,77%
Distribuição de banheiro	194 11,14%	956 54,91%	306 17,58%	168 9,65%	26 1,49%	91 5,23%
Espaço refeição e descanso	176 10,11%	651 37,39%	385 22,11%	232 13,33%	192 11,03%	105 6,03%
Segurança	167 9,59%	914 52,50%	380 21,83%	151 8,67%	42 2,41%	87 5,00%

8 AVALIAÇÃO PELOS USUÁRIOS

A avaliação feita pelos usuários foi disponibilizada no mesmo sistema das demais avaliações, porém fora do login do servidor, permitindo que usuários internos (servidores técnicos e docentes e alunos) e usuários externos pudessem acessar o formulário e respondê-lo, de forma anônima.

Após acessar o sistema, o usuário deveria primeiramente indicar em qual categoria se enquadrava (servidor técnico, servidor docente, aluno, paciente ou outro) e depois selecionar os dados do atendimento avaliado, quais sejam: unidade/setor, data do atendimento e período do atendimento (matutino, vespertino ou noturno). A seguir, o usuário deveria responder a oito itens de acordo com sua opinião, classificando-os enquanto péssimo (1), ruim (2), regular (3), bom (4), ótimo (5) ou não se aplica. Avaliou-se a facilidade para entrar em contato com o setor e para encontrar o local de atendimento, o tratamento dado pelos servidores, o tempo utilizado no atendimento, as informações e esclarecimentos recebidos, o cumprimento de prazos e horários marcados, a solução de problemas e as condições de limpeza e conforto no setor, abrindo-se também espaço para escrever considerações relevantes.

Assim como para o resultado do diagnóstico das condições de trabalho, a seguir são apresentados os resultados gerais da Ufes para a avaliação pelos usuários. O relatório completo com o detalhamento das respostas por unidade consta do Apêndice G.

No ciclo 2022 da Avaliação de Desempenho da Ufes, foram registradas 506 respostas na avaliação pelos usuários, divididos nas seguintes categorias:

Tabela 9 - Usuários avaliadores por categoria

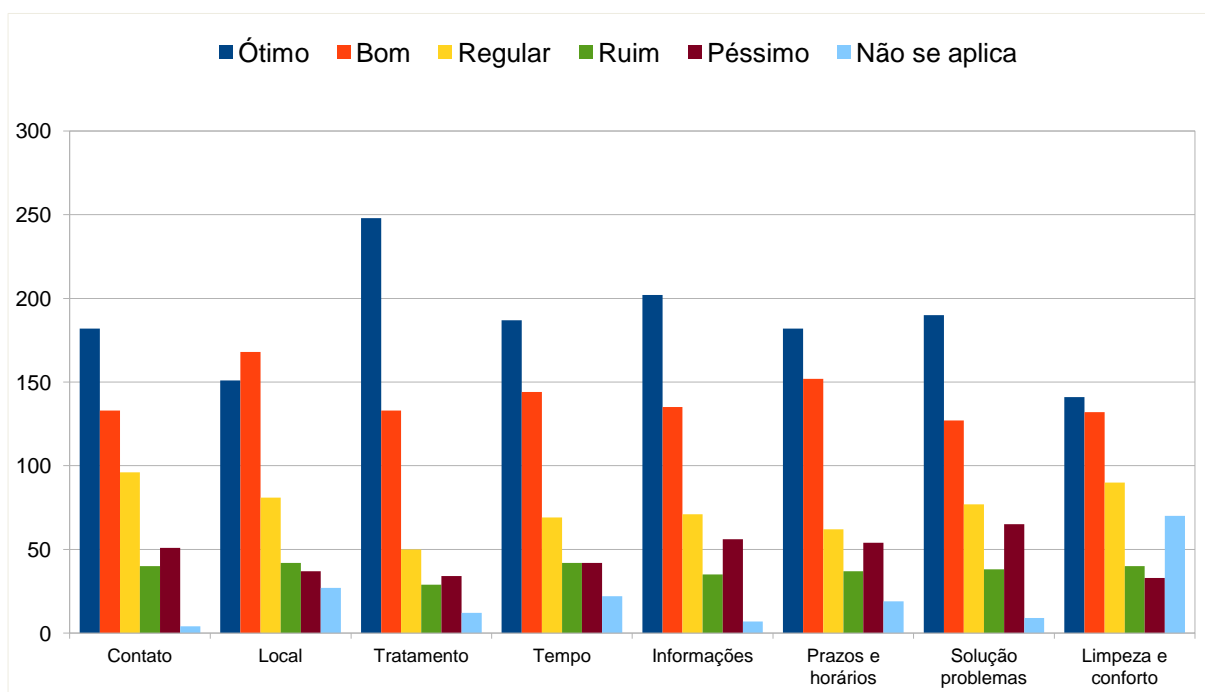
Total de usuários avaliadores	506
Servidores técnico-administrativos	66
Servidores docentes	75
Alunos	328
Pacientes do Hucam	5
Outros	32

O resultado geral da Ufes, por número e porcentagem de usuários que participaram do processo, em relação ao conceito atribuído a cada item avaliado, pode ser consultado na Tabela 10 e no Gráfico 4 a seguir:

Tabela 10 - Quantidade de avaliações por item

	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não se aplica
Contato	182	133	96	40	51	4
	35,97%	26,28%	18,97%	7,91%	10,08%	0,79%
Local	151	168	81	42	37	27
	29,84%	33,20%	16,01%	8,30%	7,31%	5,34%
Tratamento	248	133	50	29	34	12
	49,01%	26,28%	9,88%	5,73%	6,72%	2,37%
Tempo	187	144	69	42	42	22
	36,96%	28,46%	13,64%	8,30%	8,30%	4,35%
Informações	202	135	71	35	56	7
	39,92%	26,68%	14,03%	6,92%	11,07%	1,38%
Prazos e horários	182	152	62	37	54	19
	35,97%	30,04%	12,25%	7,31%	10,67%	3,75%
Solução de problemas	190	127	77	38	65	9
	37,55%	25,10%	15,22%	7,51%	12,85%	1,78%
Limpeza e conforto	141	132	90	40	33	70
	27,87%	26,09%	17,79%	7,91%	6,52%	13,83%

Gráfico 2 - Avaliação pelos Usuários - Ufes – 2022



9 PLANO DE TRABALHO PARA SERVIDORES COM NOTA INFERIOR A TRÊS

Conforme previsto na Resolução nº 8/2021/CUn/Ufes, para os servidores que obtiveram nota inferior a três em qualquer dos itens avaliados em cada instrumento avaliativo a chefia imediata deveria elaborar com esse servidor um plano de trabalho, para as competências que poderiam ser aprimoradas. A solicitação às chefias foi feita pela DDP/Progep por meio de ofício, enviado por processo digital.

O prazo para envio do plano de trabalho à DDP/Progep, assinado por servidor e chefia imediata, foi até o final do mês seguinte à divulgação do resultado final da avaliação, ou seja, até 30/09/2022.

10 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES E MELHORIAS REALIZADAS

Principais melhorias realizadas no ciclo 2022:

- Período de abertura do sistema para realização das avaliações adiantado para o mês de maio. Isso permitiu a) melhor distribuir as atividades do setor responsável; b) registrar as notas no SIE apenas após a divulgação do resultado final, para evitar possíveis atrasos nas concessões das progressões por mérito e erros nos lançamentos manuais, necessários em caso de alteração de nota após recurso; e c) realização dos planos de trabalho dos servidores que tiveram nota menor que três em período fora do final de ano e das férias.
- Elaboração de modelo de plano de trabalho para enviar às chefias dos servidores que ficaram com nota menor que três em algum item da avaliação.

11 PRINCIPAIS DIFICULDADES E SUGESTÕES DE MELHORIA

Dentre as principais dificuldades enfrentadas durante o ciclo 2022, desde o planejamento até sua conclusão, destacam-se:

Quadro 2 - Principais dificuldades e sugestões de melhoria

Dificuldade	Sugestão
A necessidade de intensa e reiterada cobrança por parte da DPDP e dos próprios servidores para que muitas chefias realizem a avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos que estão sob sua gestão.	Verificar meios de estimular as chefias como multiplicadores do processo; analisar como responsabilizar a chefia que não avaliar o servidor; pensar em um modelo de avaliação mais efetiva, que tenha relação com o desenvolvimento do servidor e que traga resultados percebidos pelos servidores; informar no e-mail de divulgação dos servidores que eles receberão uma mensagem quando sua chefia tiver feito sua avaliação.
A necessidade de intensa e reiterada cobrança para que os próprios servidores realizem suas avaliações.	Verificar meios de trazer os servidores como protagonistas do processo de avaliação; pensar em um modelo de avaliação mais efetiva, que tenha relação com o desenvolvimento do servidor e que traga resultados percebidos pelos servidores.
O desinteresse de muitos servidores que ocupam o padrão máximo de progressão por mérito em realizar a avaliação, já que muitos ainda a veem apenas como forma de alcançar a progressão.	Pensar em um modelo de avaliação mais efetiva, que tenha relação com o desenvolvimento do servidor e que traga resultados percebidos pelos servidores.

<p>Chefes que já saíram da chefia de determinada unidade, mas que devem avaliar os servidores pois ficaram mais tempo dentro do período avaliativo naquela unidade, que têm resistência em fazer as avaliações dos servidores.</p>	<p>Aproximar mais a DDP/Progep dos setores, principalmente no momento de conferência de chefias e servidores para a avaliação, para que servidores e chefias se familiarizem com o processo de avaliação de desempenho e consigam enxergar que a chefia que precisa avaliar é aquela que ficou mais tempo trabalhando com o servidor.</p>
<p>Falta de identificação do motivo de a nota ser diferente no extrato de notas para os servidores em situação especial e que fazem a avaliação no sistema.</p>	<p>Incluir observação no extrato de notas para os servidores em situação especial, citando o motivo e o artigo da resolução, quando couber.</p>
<p>Preparação dos arquivos de resultado final dos servidores em situação especial, que serão registrados no AFD, por serem feitos manualmente, aumentam a chance de erros de digitação da informação.</p>	<p>Fazer documento de resultado dos servidores em situação especial de forma automatizada.</p>
<p>Classificação das unidades da avaliação pelos usuários.</p>	<p>Deixar como escolha na avaliação pelos usuários apenas as unidades estratégicas e suas subdivisões (retirar por exemplo: administração dos centros, etc).</p>
<p>Plano de trabalho: como comprovar que chefia e servidor fizeram em conjunto.</p>	<p>Orientar que se faça ata da reunião de elaboração do plano de trabalho.</p>

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório se propôs a organizar os dados coletados na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos ciclo 2022 e tem como objetivo ser um instrumento de gestão para colaborar e subsidiar tomadas de decisões pelos gestores, seja das unidades de gestão de pessoas, seja das chefias em geral, bem como da Administração Central. Lembramos que os dados foram coletados no mês de maio de 2022 e se referem ao período de 01/07/2021 a 30/04/2022, portanto, são temporais.

Foram realizadas melhorias neste ciclo e precisamos seguir avançando, visto que a avaliação de desempenho é um processo em permanente construção e aprimoramento. Dessa forma, todos os registros de alterações e melhorias realizadas, dificuldades e sugestões serão parâmetro para a promoção de mudanças no processo para o ciclo 2023.

Nesse sentido, uma mudança que já se mostra fundamental é a compatibilização do calendário da avaliação de desempenho com o calendário da coleta de informações sobre as necessidades de desenvolvimento para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), visto que a partir da avaliação de desempenho fica mais visível a lacuna de desenvolvimento, tornando o plano de desenvolvimento do servidor ainda mais efetivo.

Enfim, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas deseja que essas informações e resultados sirvam de subsídio para a gestão de pessoas e para a gestão com as pessoas nas unidades da Ufes.