



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 2021**

**Vitória, 2021**

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>2 PROCESSO METODOLÓGICO</b>	<b>6</b>
2.1 ASPECTOS GERAIS	6
2.2 SITUAÇÕES ESPECIAIS	6
2.3 SERVIDORES DISPENSADOS DA AVALIAÇÃO	8
2.4 PERÍODO AVALIATIVO E VIGÊNCIA	8
2.5 CRONOGRAMA	9
2.6 SISTEMA E INSTRUMENTOS	9
2.7 PROCESSO DIGITAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	10
<b>3 DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>4 QUADRO DE PESSOAL AVALIADO</b>	<b>12</b>
4.1 COMPOSIÇÃO ETÁRIA	13
4.2 IDADE FUNCIONAL	13
4.3 SAÚDE OCUPACIONAL	14
<b>5 RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES</b>	<b>16</b>
5.1 RESULTADO GERAL	16
5.2 SERVIDORES EM SITUAÇÃO ESPECIAL	18
<b>5.2.1 Afastamento para Pós-Graduação</b>	<b>19</b>
<b>5.2.2 Cessão ou Exercício Provisório</b>	<b>20</b>
<b>5.2.3 Redistribuição</b>	<b>22</b>
<b>5.2.4 Licença para Tratamento de Saúde</b>	<b>23</b>
<b>5.2.5 Abono de frequência coronavírus</b>	<b>24</b>
<b>5.2.6 Outras situações</b>	<b>28</b>
<b>6 RECURSOS</b>	<b>29</b>
6.1 RECURSOS SOBRE AUTOAVALIAÇÃO (ATV)	29

6.2 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO (AET)	30
6.3 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DO SERVIDOR PELA CHEFIA IMEDIATA (AC)	30
6.4 RECURSOS EM ANDAMENTO	31
<b>7 DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>32</b>
<b>8 AVALIAÇÃO PELOS USUÁRIOS</b>	<b>35</b>
<b>9 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES E MELHORIAS REALIZADAS</b>	<b>37</b>
<b>10 PRINCIPAIS DIFICULDADES E SUGESTÕES DE MELHORIA</b>	<b>39</b>

## 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 2021. 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 2021, 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.

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 2021, 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 consistia 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 necessitando avaliar a equipe, o chefe ou as condições de trabalho, assim como o chefe também não precisando avaliar esse servidor. Esse procedimento foi aplicado também aos servidores que se afastaram por motivo de doença em pessoas da família, licença gestante e adotante.

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.

Neste ciclo houve ainda um novo caso de situação especial de avaliação, não previsto na resolução, devido às alterações de situações de trabalho acarretadas pela pandemia de Covid 19. Os servidores que estiveram por mais de 180 dias com registro de abono de frequência coronavírus (Covid 19) deveriam realizar apenas a Autoavaliação do Servidor, no sistema de avaliação, não necessitando avaliar a equipe, o chefe ou as condições de trabalho, assim como o chefe também não precisando avaliar esse servidor. Após conversa com a CIS, com o diretor da DDP e com a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, foi

decidido que seriam avaliados como os servidores que estavam em tratamento de saúde, uma vez que seu trabalho não poderia ser avaliado pela chefia nem pelos pares, pois suas atribuições não cabiam no trabalho remoto.

### 2.3 SERVIDORES DISPENSADOS DA AVALIAÇÃO

Para finalizar, cabe mencionar as situações em que os servidores estão dispensados de participar do processo de avaliação, quais sejam: os que iniciaram exercício a partir de 01/05/2021, os aposentados (em qualquer data), os exonerados, os demitidos, os falecidos, os celetistas e os 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 PAD 2021, ou seja, o intervalo de tempo de trabalho do servidor a ser avaliado, foi de 01/07/2020 a 30/06/2021. 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

A vigência do PAD 2021 é de 12/08/2021 a 11/08/2022. 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.

A data de corte para determinar os servidores que realizam ou que estão dispensados da avaliação foi 30 de abril de 2021, ou seja, os servidores com início de exercício na Ufes até essa data deveriam participar da avaliação, inclusive os casos de redistribuição. Quem iniciou o exercício na Universidade de 1º de maio de 2021 em diante estava dispensado da participação no ciclo de avaliação de desempenho 2021. Para as situações especiais, aplica-se o previsto na Resolução nº 8/2010-Cun/Ufes, conforme relatado no subcapítulo 2.2.

## 2.5 CRONOGRAMA

As etapas de realização da Avaliação de Desempenho ciclo 2021 foram programadas para ocorrer conforme o seguinte cronograma:

**Quadro 1: Cronograma inicial de realização da Avaliação de Desempenho ciclo 2021**

<b>Atividade</b>	<b>Data/Período</b>
Abertura do sistema de avaliação	02 a 23/07/2021
Resultado parcial	26/07/2021
Interposição de Recursos	28/07 a 10/08/2021
Resultado final	13/10/2021

Para garantir que mais servidores e chefias participassem da avaliação, o prazo de abertura do sistema foi prorrogado por uma semana:

**Quadro 2: Cronograma de realização da Avaliação de Desempenho ciclo 2021 - Prorrogação**

<b>Atividade</b>	<b>Data/Período</b>
Abertura do sistema de avaliação	02 a 30/07/2021
Resultado parcial	02/08/2021
Interposição de Recursos	04 a 17/08/2021
Resultado final	20/10/2021

## 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.

## 2.7 PROCESSO DIGITAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O processo digital da avaliação de desempenho 2021 é o nº 23068.011599/2021-61.

### **3 DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

Para a divulgação do Ciclo 2021 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 2) e foi solicitado à Divisão de Gestão de Pessoas do Hucam que o cartaz fosse impresso e colado em local de circulação dos servidores e usuários.

Outro 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, à época da aplicação da avaliação de desempenho havia 3.745 servidores na Ufes, sendo 1968 técnico-administrativos em educação. Desse quantitativo, 1950 (99,08% do total de técnicos da Ufes) servidores técnico-administrativos estavam aptos a participar do processo de Avaliação de Desempenho ciclo 2021.

Na Tabela 1 são detalhadas as características desses servidores:

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

<b>Características</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Nível dos cargos</b>		
A	16	0,82 %
B	52	2,67 %
C	296	15,18 %
D	964	49,44 %
E	622	31,90 %
<b>Jornada de trabalho</b>		
20 horas	86	4,41 %
24 horas	12	0,62 %
30 horas	96	4,92 %
40 horas	1747	89,59 %
Outros	9	0,46 %
<b>Escolaridade</b>		
Alfabetizado	2	0,1 %
Ensino fundamental	32	1,64 %
Ensino médio	217	11,13 %
Ensino superior	293	15,03 %
Especialização	819	42%
Mestrado	509	26,1 %
Doutorado	78	4 %
<b>Total</b>	<b>1.950</b>	<b>100%</b>

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 2021, registram-se diversas faixas etárias, variando entre 22 e 74 anos.

**Tabela 2 - Composição etária dos servidores avaliados no Ciclo 2021**

<b>Faixa de idade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
22-25	10	0,51 %
26-30	129	6,62 %
31-35	345	17,69 %
36-40	336	17,23 %
41-45	263	13,49 %
46-50	204	10,46 %
51-55	259	13,28 %
56-60	257	13,18 %
61-65	102	5,23 %
66-70	38	1,95 %
71-74	7	0,36 %
<b>Total geral</b>	<b>1950</b>	<b>100,00%</b>

#### 4.2 IDADE FUNCIONAL

**Tabela 3 - Idade funcional dos servidores avaliados no Ciclo 2021**

<b>Idade Funcional</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0 a 4	315	16,15%
5 a 9	537	27,54%
10 a 14	317	16,26%
15 a 19	229	11,74%
20 a 24	44	2,26%
25 a 29	304	15,59%
30 a 34	18	0,92%
35 a 39	169	8,67%
40 a 44	17	0,87%
<b>Total geral</b>	<b>1950</b>	<b>100,00%</b>

Percebe-se que dentre a população de técnicos aptos para participar do processo de avaliação de desempenho existe uma grande parcela de servidores que chegaram na Ufes há menos de 10 anos, o que suscita a necessidade de uma adaptação cultural ao trabalho e aos procedimentos de gestão de pessoas. Porém, esses servidores já entraram conhecendo e participando do processo de avaliação de desempenho.

Por outro lado, uma outra grande parcela, de quase 30%, está na Ufes há mais de 20 anos, tendo passado, sem dúvida, por diversas mudanças quanto às legislações e quanto aos procedimentos em gestão de pessoas, o que revela necessidade de uma comunicação mais eficiente e clara, possibilitando uma mudança cultural gradativa para ser efetiva.

#### 4.3 SAÚDE OCUPACIONAL

**Tabela 4 - Servidores em licença para tratamento de saúde de 01/07/2020 a 30/06/2021**

<b>Dias em Licença</b>	<b>N</b>	<b>% do Total de Servidores Aptos</b>
1-14	374	19,2 %
15-29	139	7,1 %
30-44	38	1,9 %
45-59	17	0,9 %
60-74	14	0,7 %
75-89	11	0,6 %
90-119	13	0,7 %
120-149	12	0,6 %
150-365	18	0,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>636</b>	<b>32,6 %</b>

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 120 ou mais dias em licença para tratamento de saúde dentro do período avaliado (30 servidores, representando 1,5% 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 2021, sendo este disponibilizado no sistema para consulta individual em 20 de outubro de 2021. 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 2021

	<b>Avaliação Completa</b>	<b>Faltou Autoavaliação</b>	<b>Faltou Avaliação da Chefia</b>	<b>Faltou Avaliação da Equipe</b>	<b>Total de Servidores Aptos</b>
2016	1957	108	29	14	2087
2017	1938	99	4	6	2039
2018	1946	126	5	7	2075
2019	1936	92	4	9	2029
2020	1912	67	4	5	1979
2021	1840	106	4	6	1950

### 5.1 RESULTADO GERAL

O resultado final da avaliação de desempenho 2021 é apresentado a seguir:

Tabela 6 - Resultado final da Avaliação de Desempenho ciclo 2021

	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>SERVIDORES APTOS A PARTICIPAR DA AVALIAÇÃO 2021</b>	1950	100,00%
<b>1 Avaliação completa<sup>1</sup></b>	1840	94,36%
<b>2 Avaliação incompleta<sup>2</sup></b>	110	5,64%
2.1 Sem autoavaliação	106	5,44%
2.1.1 Sem autoavaliação e no padrão 16	70	3,59%
2.2 Sem avaliação da equipe	6	0,31%
2.3 Sem avaliação pela chefia	4	0,21%
2.4 Nenhum instrumento avaliativo <sup>3</sup>	45	2,31%

<b>3 Nota suficiente (igual ou maior que 3)</b>	1885	96,67%
3.1 Sem autoavaliação	44	2,26%
3.2 Sem avaliação da equipe	0	0,00%
3.3 Sem avaliação pela chefia	1	0,05%
<b>4 Nota insuficiente (menor que 3)</b>	65	3,33%
4.1 Sem autoavaliação	62	3,18%
4.2 Sem avaliação da equipe	6	0,31%
4.3 Sem avaliação pela chefia	3	0,15%
4.4 Nenhum instrumento avaliativo <sup>3</sup>	45	2,31%
<b>5 Servidores em situações especiais</b>	204	10,46%
5.1 Avaliação no sistema	163	8,36%
5.1.1 Cedidos para Ebserh	25	1,28%
5.1.1.1 Avaliação incompleta	1	0,05%
5.1.2 Redistribuídos	7	0,36%
5.1.2.1 Avaliação incompleta	0	0,00%
5.1.3 Em licença tratamento de saúde	7	0,36%
5.1.3.1 Avaliação incompleta	0	0,00%
5.1.4 Abono de frequência coronavírus	124	6,36%
5.1.4.1 Avaliação incompleta	39	2,00%
5.2 Avaliação no papel	41	2,10%
5.2.1 Cedidos (sem contar para Ebserh)	11	0,56%
5.2.1.1 Não entregaram as avaliações	2	0,10%
5.2.2 Afastados para pós-graduação	23	1,18%
5.2.2.1 Não entregaram as avaliações	3	0,15%
5.2.3 Em exercício provisório em outro órgão	5	0,26%
5.2.3.1 Não entregaram as avaliações	1	0,05%
5.2.4 Outras situações	2	0,10%
5.2.4.1 Não entregaram as avaliações	0	0,00%

<sup>1</sup> Avaliação completa: os três instrumentos avaliativos para a nota preenchidos.

<sup>2</sup> Avaliação incompleta: faltou preencher pelo menos um dos três instrumentos avaliativos para a nota.

<sup>3</sup> Incluindo as situações especiais

O nível de adesão foi alto, alcançando 94,36% do total de servidores aptos com a avaliação completa. Entretanto, 110 servidores (5,64%) 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 110 servidores com avaliação incompleta, 4 ficaram sem avaliação da chefia imediata, 6 sem a avaliação da equipe de trabalho e 106 não se autoavaliaram. Cinco não tem nota ou entregaram nenhum instrumento avaliativo.

Dos 106 servidores que não preencheram o instrumento de autoavaliação, 70 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 na 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.

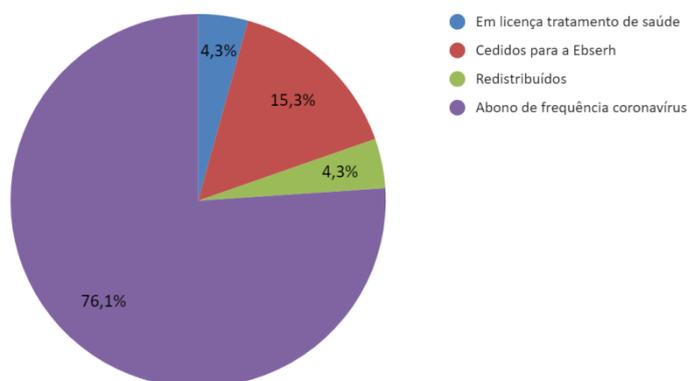
Dos quatro servidores que não foram avaliados por sua chefia, um deveria fazer a avaliação pelo sistema e três no papel. Desses três, nenhum entregou os outros instrumentos, ficando, portanto, com nota zerada em todos eles e também na média final.

Apenas 3,33% dos servidores, ou seja, 65 servidores, ficaram com nota final menor que 3.

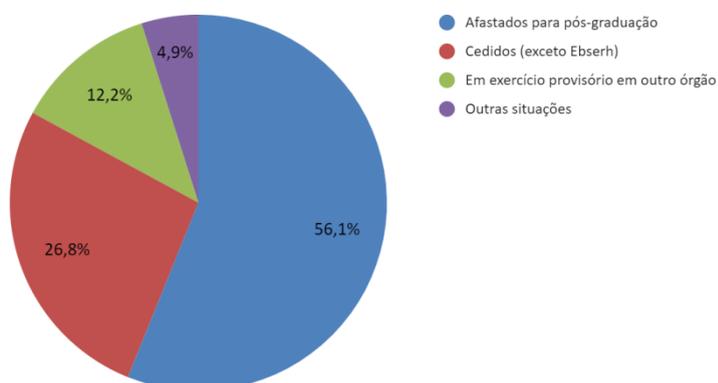
## 5.2 SERVIDORES EM SITUAÇÃO ESPECIAL

A avaliação do servidor da Ufes em afastamento ou licença de efetivo exercício, em abono de frequência coronavírus, cedido, redistribuído, em exercício provisório ou em colaboração técnica por mais de 180 (cento e oitenta) dias durante o período avaliativo foi feita de maneira especial. Dos 204 servidores nessas situações, 41 deveriam fazer a avaliação fora do sistema e 163 no sistema de avaliação.

**Gráfico 1 - Servidores em situação especial - sistema de avaliação**



**Gráfico 2 - Servidores em situação especial - fora do sistema de avaliação**



### 5.2.1 Afastamento para Pós-Graduação

De todos os 23 servidores que estavam nesse tipo de situação especial, listados abaixo, apenas 3 não entregaram os documentos solicitados para a avaliação e não obtiveram resultado suficiente.

**Quadro 3 - Servidores em afastamento para pós-graduação**

Seq	Nome	Siape
1	ANA ELISA PEREIRA POUBEL	1813612
2	BRUNO BABILON NUNES DE OLIVEIRA	1121168
3	BRUNO PACHECO COELHO LEITE	1968561
4	CLAUDIA FARIAS GOMES DOS SANTOS	1513316

5	DIONE HENRIQUE BREDA BINOTI	1979843
6	EDCARLOS FERREIRA BARBOSA	2318179
7	EDMA JANTORNO	1845425
8	ELEM RODRIGUES DE OLIVEIRA	1478634
9	FERNANDA MENEGHINI MACHADO	1986184
10	GABRIELA DO COUTO BARONI	1461048
11	JAIMEL DE OLIVEIRA LIMA	2248711
12	LEANDRO MUNIZ DE LIMA	1851168
13	LUCAS CAMPEAO RODRIGUES	2328065
14	LUCIANA MATOS DE ABREU STANZANI	3337779
15	MARINIEL SOUZA GALVAO JUNIOR	1662261
16	MURILO FREITAS GARCIA DUARTE	2072474
17	NAYARA CRISTINA BRITO DIAS	1167089
18	PAOLA PINHEIRO BERNARDI PRIMO	1654141
19	PATRICIA DE OLIVEIRA FRANCA	1211932
20	PATRICIA HELMER FALCAO	1569993
21	RICIERI CAMPO DALLORTO	2319583
22	SAMIRA BISSOLI SALEME	1751239
23	VANESSA OLIVEIRA DE AZEVEDO ROCHA	1755838

### 5.2.2 Cessão ou Exercício Provisório

Quarenta e um servidores técnico-administrativos em educação da Ufes encontravam-se cedidos ou em exercício provisório em outro órgão por mais de 180 dias durante o período avaliativo. Desse total, dezesseis deveriam fazer a avaliação fora do sistema e vinte e cinco diretamente no sistema de avaliação de desempenho.

Dos 16 servidores que deveriam fazer a avaliação no formulário de papel, 11 estavam cedidos e 5 em exercício provisório. Desses, 3 não entregaram a documentação necessária.

**Quadro 4 - Servidores da Ufes cedidos ou em exercício provisório em outros órgãos (exceto Ebserh)**

<b>Seq</b>	<b>Nome</b>	<b>Siape</b>
1	GILSON DANIEL BATISTA	1461947
2	RACHEL LACOURT COSTA DO AMARAL	2313137
3	DIEGO COLNAGO CABRAL	2248658
4	GISELE APARECIDA DE LIMA OLIVEIRA E OLIVEIRA	1176334
5	GILBERTO VIEIRA DE REZENDE	311083
6	MARCELA SHEL DE MEDEIROS	1659026
7	MARIA DA CONCEICAO CASTRO DE MARTINS BARROS	1358358
8	SANDRA SCHERRER DE AMORIM NAGEM VIDAL	6298165
9	VANESSA MOREIRA VENTURA	1845073
10	GUILHERME DE SOUZA FERREIRA	3103919
11	AMANDA BEZERRA BASSANI	1653642
12	LUIZ JOSE GABEIRA NETTO	1651181
13	ROSANGELA OLIVEIRA SANTOS	1173383
14	MARCELO CUNHA DOS SANTOS	1128038
15	MARCOS PAULO BASTOS BRAGA	1119424
16	ESTHER NUNES KLEIN GAMA	1491453

Os 25 servidores cedidos à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) com exercício no Hucam fizeram as avaliações no sistema, como nos últimos 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 após liberação no sistema. Desses servidores, todos ficaram com média suficiente.

**Quadro 5 - Servidores da Ufes cedidos para a Ebserh**

<b>Seq</b>	<b>Nome</b>	<b>Siape</b>
1	ADRIANA HELMER	1466208
2	CLEISON FAE	3460179

3	DAVILA FERNANDES PIMENTEL	1456101
4	FRANCISCO CANICALI PRIMO	2733719
5	GISLENE DO NASCIMENTO BRUNHOLI	1173066
6	GLEISSE MARA MAGEVSKI SALLES	1172796
7	GLENDA BLASER PETARLI	1799940
8	JANSEN GIESEN FALCAO	2346619
9	JEAN CARLO NUNES DOS SANTOS	1534084
10	LUCIANA LOFEGO GONCALVES	2337190
11	MARCELO LOURIVAL KIEFER	1850286
12	MARCIO MARTINS DE SOUZA	1212439
13	MARIA CARMEN LOPES FERREIRA SILVA SANTOS	1282474
14	MARIA DO CARMO COELHO	297577
15	MAROUN SIMAO PADILHA	1655359
16	NEIDE APARECIDA TOSATO BOLDRINI	1184882
17	PEDRO PAULO MODENESI MARTINS DA CUNHA	296821
18	PRISCILA SANTOS PUGLIESI	2508798
19	RODRIGO STENIO MOLL DE SOUZA	1439953
20	ROSILENE NILO DOS SANTOS FANTONI	1219463
21	TANIA QUEIROZ REUTER MOTTA	2172924
22	VALCERLI GERMANO GAICK	1461114
23	VALERIA VALIM CRISTO	3324602
24	VINICIA DUARTE DE SOUSA	1214181
25	VOLMAR BELISARIO FILHO	1457126

### 5.2.3 Redistribuição

Houve 7 servidores redistribuídos de outros órgãos para a Ufes participando da avaliação neste ciclo. Todos obtiveram resultado suficiente.

**Quadro 6 - Servidores redistribuídos ou requisitados**

<b>Seq</b>	<b>Nome</b>	<b>Siape</b>
1	ALINE NANTES SELOS	1170839
2	ELLEN ALMEIDA DOS SANTOS	1336611
3	FLAVIA PARIS SCALABRIN	2620366
4	NYDIA LUIZA MILHOMEM BRAGA	1827619
5	RONALDO GONCALVES DE SOUZA JUNIOR	1023416
6	VIVIANN KARLA LIVIO COUTINHO	2663422
7	WANESSA GONCALVES DOS SANTOS	2437507

#### 5.2.4 Licença para Tratamento de Saúde

Todos os 7 servidores que estiveram em licença para tratamento de saúde por mais de 180 dias durante o período avaliado obtiveram resultado suficiente.

No ciclo 2021, a avaliação desses servidores foi realizada eletronicamente, no sistema de avaliação, porém de forma diferenciada, conforme prevê a resolução.

**Quadro 7 - Servidores em licença para tratamento de saúde**

<b>Seq</b>	<b>Nome</b>	<b>Siape</b>
1	CRISTINA VALORY DA SILVA	2343061
2	ELIANE GONCALVES PINA	1760874
3	ISRAEL THOMPSON RUFINO	295911
4	JANINE ENGELHARDT GOMES	1465742
5	LUCAS BONINE	1173254
6	LUCIANA ROSA FRANCA	1791963
7	THAYNA SOARES LOPES VENTURA	1902868

### 5.2.5 Abono de frequência coronavírus

Foram 124 servidores com mais da metade do período avaliado com abono de frequência coronavírus. Desses, 85 fizeram a avaliação e ficaram com nota final suficiente, e 39 não preencheram o instrumento avaliativo.

**Quadro 8 - Servidores em abono de frequência coronavírus**

Seq.	Nome	Siape
1	ADEMAR CORREIA BACELAR	1527174
2	ADEMIR ALVES FONSECA	296348
3	ADIR INACIO SERRA	1172826
4	ALEXANDRA DA SILVA DUTRA	1877883
5	AMARILTON CESAR NASCIMENTO LIMA	2173866
6	AMBROSINA MARIA LIGNANI DE MIRANDA BERMUDES	298232
7	ANDRE LUIZ BARBOSA	1814768
8	ANTONIO GONCALVES ROCHA	297266
9	ANTONIO LOURENCO CANAL	297459
10	ANTONIO SERGIO FRANCISCO OLIVEIRA	295874
11	ARGENTINA DE MATTOS GOUVEA	1769298
12	ARLINDO COUTINHO FILHO	297585
13	AUBIGNER COSTA GRACA	296697
14	AUGUSTO SEVERIANO DE AQUINO ALBUQUERQUE	1173232
15	AUREA DO CARMO ANGELO	296042
16	BENETH NUNES BERNARDO	1550134
17	BERNADETH SEIXAS DOS SANTOS	1172833
18	CARLOS ALBERTO CARDOSO DA SILVA	3089796
19	CHARLES GONCALVES	297527
20	CRISTIANE PITOL CHAGAS FERREIRA	1654106
21	CRISTINA LUZ TOSTA	1600219
22	DAMARIS RIBEIRO DOS SANTOS	1466973

23	DEUZA LUCINDO DOS SANTOS	1479443
24	DIOGO GRATIVOL VENTURI	1982001
25	DOLORES TOLENTINO DEOLINDO	296072
26	EDSON SANTANA RANGEL	296812
27	EDUARDO HENRIQUE BAZZAN	2056257
28	ELIANE MORAIS DE FREITAS	1165579
29	ERICSON ROCHA SILVA	2390178
30	EWALDO NUNES DA SILVA	297864
31	FABIO TADEU DE SOUZA	1172930
32	FAUSTO ONOFRE UMAR	432781
33	FELIPE DA SILVA PAIVA	3089279
34	FERNANDO COUTINHO BISSOLI	775311
35	FLÁVIA DA SILVA FINAMORE	1983980
36	FRANCES LEO TAIT	296499
37	FRANCISCO ANTONIO TARDIN TAVARES	295856
38	FRANCISCO GONCALVES LOPES	1173188
39	GABRIEL SANTOS CASAGRANDE	1698074
40	GUSTAVO AZEVEDO PITOL	3009076
41	HERONIDE SOUZA SILVA	296758
42	IDA ROMILDA ROSSI CARDOSO	1173075
43	INES DE LOURDES DEMUNER	3160080
44	IRACY DA ROCHA GONCALVES	296605
45	JAIME SILVA DE OLIVEIRA	297676
46	JANE SCHNEIDER DE MEDEIROS	1479172
47	JANES MARA DA SILVA	298182
48	JENIFFER LUBIANA CAMPOS	2031835
49	JOANICY LEANDRA PEREIRA	1653492
50	JOAO EVANGELISTA FRANCISCO	296229
51	JOCELINA FRANCOIS ALPHEE	296586

52	JORGE LUIS SANTIAGO	2254829
53	JORGE SOARES DOS SANTOS	296934
54	JOSE ARNALDO DOS SANTOS	2172898
55	JOSE FRANCISCO BARBOSA DE OLIVEIRA	297694
56	JOSE HENRIQUE DINIZ	295849
57	JOSE RODRIGUES DIAS FILHO	297686
58	JOSIMARA RIBEIRO DOS SANTOS MOURA	1020571
59	JOZUE MOREIRA DE SOUSA	6298175
60	JUDITE VIEIRA ROCHA MACIEL	298306
61	JULIA MIRANDA FARDIN	1354837
62	JULIANA MERLO MORAES	1968045
63	KATIA ANTONIA FERREIRA ROSA	1173123
64	KATIA REGINA SILVA MASSARONI	1172754
65	LAIR CARLOS BARBOSA	296451
66	LAUDICEIA MARQUES MEDEIROS MARTINS	1466369
67	LAURENITA PEREIRA MARTINHO	1172827
68	LEIA DOS SANTOS	1173127
69	LEILA MASSARIOL CASEIRO CASTRO	1920496
70	LETICIA COGO MARQUES	2316645
72	LUCAS DOS SANTOS NASCIMENTO	1915822
73	LUCENITA MOREIRA DE ALMEIDA	1176228
74	LUCIANO BESSONI OLIVEIRA	297537
75	LUCINETE MARIA GASPERAZO	295793
76	LUIZ CARLOS SILVA ENDLICH	296817
77	LUIZ DOMINGOS BARBOSA	297935
78	LUIZ SINVAL DE LIMA	296776
79	MANOEL GREGORIO DA SILVA NETO	297204
80	MARCELO DE SOUZA	1172886
81	MARCELO HENRIQUE BORGES	1173261

82	MARCELO VAZ DE MELLO DEMIAN	1759480
83	MARCIA MARTINS DO AMARAL DEPS	1173141
84	MARCIO ANTONIO DE ALMEIDA ALVES	1166335
85	MARCIO JOSE PEIXOTO DE PINHO	50092
86	MARCO ANTONIO MONJARDIM GONZAGA	297191
87	MARCOS DE ARAUJO CANDIDO	1173100
88	MARCOS NUNES PEREIRA	295860
89	MARCOS PEREIRA FREITAS	1175388
90	MARIA AUXILIADORA MORETO DE ALMEIDA	296629
91	MARIA DA PENHA AMORIM SOUZA	297197
92	MARIA DE JESUS	1172880
93	MARIA NATALINA TONOLI SANTIAGO	297513
94	MARINETI LEMBRANCI	297638
95	MARLENE DA SILVA FERREIRA	296217
96	MAURO CESAR PADUA PENINA	296809
97	MAURO JOSE CARDOSO JUNIOR	1172894
98	MILTON RANGEL	1172950
99	NEI SANTOS DA SILVA	297490
100	NELSON GONCALVES PEREIRA	297497
101	NEUZA TEIXEIRA FLORENTINO	295984
102	NOEME GONCALVES DE OLIVEIRA	296823
103	PAULO GERALDO DO NASCIMENTO	297929
104	PAULO JORGE BAPTISTA	297546
105	RAQUEL GOMES SANTOS DE SOUZA	1173161
106	REGINA APARECIDA QUIRINO	2100774
107	RENAN BAPTISTA CEZAR	1172854
108	RENATO RODRIGUES	296373
109	ROBERTA RUFINO FELIX	2173105
110	RODRIGO MATIELLO OLIVEIRA	1533684

111	ROSANE PAIXAO MELLO	1173126
112	SANDRA PAULA PIRAJA DA SILVA	1466683
113	SCHEILA DE OLIVEIRA SANTOS	297260
114	SERGIO LUIZ PINTER	295894
115	SONIA MARIA CRISTINA DA SILVA	296103
116	TAISA RODRIGUES SMARSSARO BAHIENSE	1981844
117	THIERES MAGAIVE COSTA PEREIRA	1736615
118	ULISSES DE SOUZA REIS	1951653
119	VALFREDO NUNES	296796
120	VANISETE ALVES DE ASSIS QUEIROZ	1462064
121	VERDIOMAR FRAGA	297476
122	VICTOR HENRIQUE FERREIRA DUTRA	3148019
123	VINICIUS VALIM ROCHA	3070304
124	WASHINGTON SILVA GONCALVES	294490

### 5.2.6 Outras situações

Houve ainda dois servidores em situações especiais diferentes das já citadas. Como não tinham mais acesso ao sistema de avaliação, foi preciso realizar as avaliações manualmente.

**Quadro 9 - Servidores em outras situações especiais**

Seq.	Nome	Siape	Situação
1	MATHEUS VICENTE DOS SANTOS FILHO	1937792	Licença para tratar de assuntos particulares
2	RODRIGO DA SILVA OLMO	1823854	Redistribuição para outro órgão

## 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 4 a 17/08/2021.

Conforme determina a resolução, foi designada comissão de avaliação de recursos, por meio da portaria nº 367 do reitor, de 6 de julho de 2021, composta por servidoras da DPDP, pela servidora da DDP responsável pelo sistema e pela CIS (ANEXO 3).

As atas das reuniões da Comissão de Análise de Recursos podem ser consultadas no Anexo 4.

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

**Tabela 7 - Usuários avaliadores por categoria**

<b>Instrumento</b>	<b>Total de recursos</b>
Autoavaliação (ATV)	9
Avaliação da equipe (AET)	9
Avaliação do servidor pela chefia (AC)	19
<b>Total</b>	<b>37</b>

Abaixo estão descritos os pontos principais sobre os recursos. O texto integral enviado pelos servidores, os encaminhamentos feitos pela comissão de análise dos recursos e mais informações podem ser consultadas no Apêndice E.

### 6.1 RECURSOS SOBRE AUTOAVALIAÇÃO (ATV)

Nove servidores interpuseram recurso solicitando a possibilidade de realizar a avaliação após o prazo. Todos os recursos foram deferidos e os servidores enviaram suas avaliações, que foram incluídas manualmente no sistema.

## 6.2 RECURSOS SOBRE AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO (AET)

Nove 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 realização da avaliação após o prazo. Nesses casos, o formulário foi enviado aos servidores e as notas incluídas manualmente no sistema de avaliação;
- questionamentos sobre a nota da avaliação da equipe não aparecer na página do cálculo da nota final da avaliação. Nesses casos, explicou-se que as notas da avaliação da equipe e também as notas da avaliação do servidor pela chefia imediata não apareciam porque não deveriam ser realizadas, uma vez que os servidores se encontravam na situação especial de avaliação Abono de frequência coronavírus, e apenas a autoavaliação foi contabilizada para a nota final.

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

Dezenove recursos interpostos foram em relação à avaliação do servidor pela chefia imediata, representando 51,35% 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;
- 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 30 de novembro de 2021, 3 recursos se encontravam não finalizados. O andamento desses recursos pode ser consultado por meio do sistema de protocolo da Ufes, processos digitais nº [23068.052630/2021-13](#), nº [23068.052516/2021-93](#) e nº [23068.052623/2021-11](#).

## **7 DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

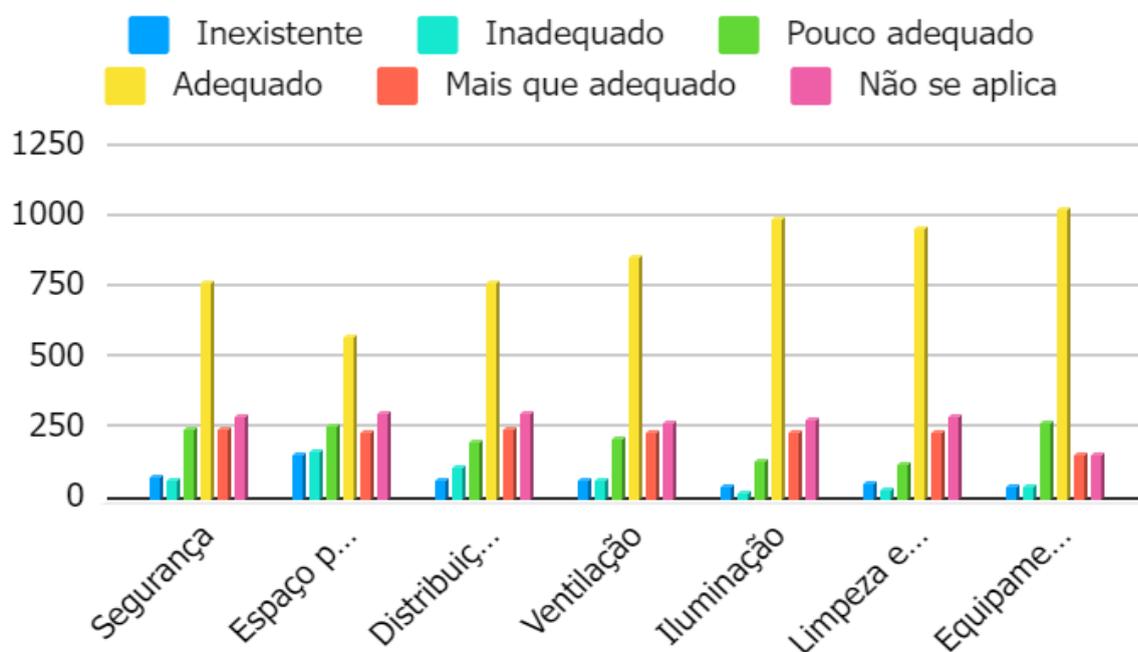
O Formulário de Diagnóstico das Condições de Trabalho é o primeiro passo da avaliação. Não influencia na pontuação da avaliação de desempenho do servidor, mas é importante para o diagnóstico dos processos de trabalho e das condições socioambientais a que o servidor está exposto. Um total de 1707 servidores responderam ao questionário para o diagnóstico das condições de trabalho, representando 87,54 % dos servidores aptos (1950) a participarem do Programa de Avaliação de Desempenho de 2021 e 86,74% dos servidores técnico-administrativos da Ufes (1968).

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 a um conceito determinado: (1) Inexistente, (2) Inadequado, (3) Pouco adequado, (4) Adequado e (5) Mais que adequado. O servidor também poderia incluir comentários e sugestões de melhorias.

Neste ciclo foi incluída uma pergunta para identificar a modalidade de trabalho realizada pelo servidor (trabalho presencial, remoto ou híbrido), com texto explicativo, e também a opção de resposta “Não se aplica”, para todos os itens avaliados. Essas modificações se fizeram necessárias 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 G.

Gráfico 3 - Diagnóstico das condições de trabalho da Ufes - 2021



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.

Abaixo, 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 2021 - Ufes

	Inexistente	Inadequado	Pouco adequado	Adequado	Mais que adequado	Não de aplica
<b>Equipamentos e recursos</b>	41	46	276	1033	154	157
	2,40%	2,69%	16,17%	60,52%	9,02%	9,20%

<b>Limpeza e conservação</b>	54	30	122	963	243	295
	3,16%	1,76%	7,15%	56,41%	14,24%	17,28%
<b>Iluminação</b>	47	18	131	992	239	280
	2,75%	1,05%	7,67%	58,11%	14,00%	16,40%
<b>Ventilação</b>	64	63	210	856	237	277
	3,75%	3,69%	12,30%	50,15%	13,88%	16,23%
<b>Distribuição de banheiro</b>	72	113	201	769	248	304
	4,22%	6,62%	11,78%	45,05%	14,53%	17,81%
<b>Espaço para refeição e descanso</b>	154	168	260	575	240	310
	9,02%	9,84%	15,23%	33,68%	14,06%	18,16%
<b>Segurança</b>	75	68	244	771	251	298
	4,39%	3,98%	14,29%	45,17%	14,70%	17,46%

## 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 F.

No ciclo 2021 da Avaliação de Desempenho da Ufes, foram enviadas 352 respostas à avaliação pelos usuários, divididos nas seguintes categorias:

**Tabela 9 - Usuários avaliadores por categoria**

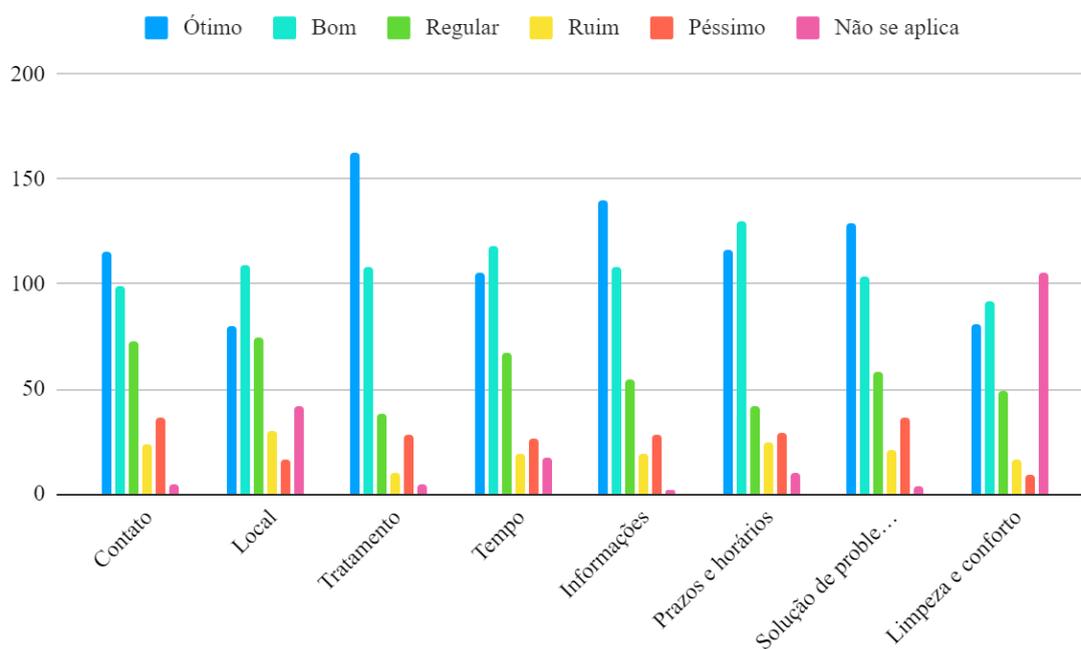
<b>Total de usuários avaliadores</b>		<b>352</b>
Servidores técnico-administrativos	76	
Servidores docentes	16	
Alunos	236	
Pacientes do Hucam	5	
Outros	19	

O resultado geral, por número e porcentagem de usuários que participaram do processo, em relação ao conceito atribuído a cada item avaliado, pode ser consultado na Tabela 4 e no Gráfico 1:

**Tabela 10 - Avaliação dos Usuários - Ufes - 2021**

	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não se aplica
Contato	115	99	73	24	36	5
Local	80	109	75	30	16	42
Tratamento	163	108	38	10	28	5
Tempo	105	118	67	19	26	17
Informações	140	108	55	19	28	2
Prazos e horários	116	130	42	25	29	10
Solução de problemas	129	104	58	21	36	4
Limpeza e conforto	81	92	49	16	9	105

**Gráfico 4 - Avaliação pelos Usuários - Ufes - 2021**



## 9 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES E MELHORIAS REALIZADAS

Foram diversas as alterações e melhorias realizadas antes e durante a execução da avaliação de desempenho que colaboraram para a eficácia do processo. Foram elas:

- Prazo inicial de abertura do sistema de avaliação estendido.
- Abertura prévia do sistema de avaliação para teste, apenas para os servidores da DDP/Progep, 1 (um) dia antes da abertura para os demais servidores, já valendo para a avaliação, pois não houve necessidade de ajustes que interferissem nas notas.
- Antecipação para o mês de abril da carga dos dados do SIE para o sistema de avaliação, que usualmente era feita em maio, para facilitar e ter mais precisão nas listas de chefias e servidores enviadas às unidades estratégicas realizarem a conferência prévia.
- Envio da lista de servidores e chefias para cada unidade estratégica conferir previamente, possibilitando realizar grande parte dos ajustes antes de o sistema abrir efetivamente para as avaliações.
- Diagnóstico das Condições de Trabalho: a) foi incluída pergunta para identificar a modalidade de trabalho realizada pelo servidor (trabalho presencial, trabalho remoto ou trabalho híbrido), com texto explicativo; b) foi incluída em todas as perguntas a opção de resposta “Não se aplica”. Essas modificações se fizeram necessárias devido aos diferentes modos de trabalho exercidos pelos servidores durante a pandemia de coronavírus; e c) foi acertado no sistema de avaliação o local de exercício das chefias, para que coincida com o local onde é chefe e não afete a avaliação das condições de trabalho.
- Avaliação pelos Usuários: foi incluído texto introdutório contextualizando a situação de trabalho remoto para parte dos servidores.

- Situação especial Abono de frequência coronavírus: nova situação especial incluída no sistema de avaliação. Servidores preencheram apenas a autoavaliação.
- Servidores em situação especial no sistema: foi incluído texto específico na página de avaliação para alertá-los de que deveriam preencher apenas o instrumento de autoavaliação. Também foi incluída essa explicação na página dos resultados parcial e final.
- Informação na página da Progep: no menu ciclo atual, foi incluído botão mais em evidência para o link que leva ao sistema de avaliação.
- Implementação de função que realiza o envio automático de mensagem de e-mail ao servidor, logo após registro ou alteração da avaliação do servidor pela chefia imediata.
- Todos os recursos tiveram processos digitais próprios, para facilitar o acompanhamento.
- Plano de trabalho para os servidores com nota menor que três em algum item dos instrumentos de avaliação do servidor pela chefia imediata, de avaliação da equipe de trabalho e de autoavaliação: com a nova resolução da avaliação de desempenho, a chefia imediata deve elaborar, em conjunto com o servidor, um plano de trabalho para as competências que podem ser aprimoradas. Foram enviados ofícios para as chefias desses servidores, por meio de processos digitais (APÊNDICE H).

## 10 PRINCIPAIS DIFICULDADES E SUGESTÕES DE MELHORIA

Dentre as principais dificuldades enfrentadas durante o ciclo 2021, desde o planejamento até sua conclusão, destacam-se:

**Quadro 10 - 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.
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.	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.
Dificuldade na identificação do local anterior de exercício nos casos de remoção, pois as portarias de remoção informam apenas o local	Salvar mais relatórios <i>Relação dos servidores da Universidade</i> , que é disponibilizado no site da Progep, ao

de lotação.	longo do ano, para manter o histórico de unidades de exercício de cada servidor.
Cronograma da avaliação de desempenho ao mesmo tempo de outras atividades grandes da DDP e da DPDP.	Trazer a avaliação de desempenho para o mês de março ou abril no máximo, ou juntar os processos de avaliação e de coleta de informações para o PDP. Trazendo a avaliação para antes, o período avaliado poderia coincidir com o ano civil e a avaliação semestral ocorreria em uma época mais adequada (em torno de setembro ou outubro).
Necessidade de muitos ajustes e lançamentos manuais após a passagem das notas do sistema de avaliação para o SIE, pois ainda se está com os recursos no início e muitas notas são lançadas manualmente no sistema também. Isso pode acarretar diferenças de notas entre AFD e SIE, pois a nota da equipe pode mudar também e elas não são todas conferidas. Também aumenta-se o risco de erro.	Fazer a passagem das notas do sistema de avaliação para o SIE apenas após o resultado final, e não após o resultado parcial. Para evitar possíveis atrasos nas concessões das progressões por mérito, uma solução é adiantar a aplicação da avaliação.
Dificuldade em como orientar as chefias na solicitação do plano de trabalho para os servidores com nota menor que 3.	Elaborar modelo de plano de trabalho. Deixar preparado o modelo e enviar para as chefias assim que sair o resultado final, para que o plano de trabalho seja feito o mais próximo da avaliação.
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.	Incluir observação no extrato de notas para os servidores em situação especial, citando o motivo e o artigo da resolução, quando couber.
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.	Fazer documento de resultado dos servidores em situação especial de forma automatizada.

## **11 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este relatório se propôs a organizar os dados coletados na avaliação de desempenho dos técnicos-administrativos ciclo 2021 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 julho de 2021 e se referem ao período de 01/07/2020 a 30/06/2021, 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 2022.

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 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.