

# ***PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFES 2014***

*RELATÓRIO FINAL*



**DA/DDP/PROGEP - UFES**

**NOVEMBRO/2014**

## 1. PLANEJAMENTO

### 1.1 COORDENAÇÃO E LEGISLAÇÃO

A edição de 2014 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 da mesma Pró-reitoria.

As ações foram propostas pela DA/DDP/PROGEP, planejadas a partir dos resultados e sugestões do PAD 2013 e homologadas pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) e SINTUFES.

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.

As reuniões realizadas em outubro e novembro/2013 para o fechamento da Avaliação de Desempenho 2013 relatando pontos fortes e pontos fracos do processo já serviram de planejamento para o processo de 2014.

Nestas reuniões surgiu a ideia por parte da CIS que as reuniões setoriais fossem substituídas por um curso com duração de 20 (vinte) horas. Surgiu então a ideia do Seminário de atualização na carreira.

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

## 1.2 CRONOGRAMA

O cronograma inicialmente proposto para iniciar com o Seminário de atualização na carreira em maio/2014 e o Programa de Avaliação em Junho/2014 foi alterado em função da greve dos trabalhadores que iniciou em março/2014 e durou até o final de junho/2014.

<b>Atividade</b>	<b>Período</b>
1º Seminário de atualização na carreira – Maruípe	14 e 15/jul/2014
1º Seminário de atualização na carreira – Alegre	16 (t) e 17 e 18 (m)/jul/2014
1º Seminário de atualização na carreira – São Mateus	21 (t) e 22 e 23 (m)/jul/2014
1º Seminário de atualização na carreira – Vitória	24 e 25/jul/2014
Abertura do Sistema para Execução do PAD 2012	14/julho a 12/agosto/2014 (postergado até dia 22/08)
Divulgação dos Resultados parciais no site do DDP/UFES	18/agosto/2014 (postergado para 25/08)
Interposição de Recursos	19/agosto a 01/setembro/2014 (postergado para 26/08 a 09/09)
Avaliação de Recursos pela Comissão	até 30/set/2014

## 1.3 COMUNICAÇÕES COM SERVIDOR E SUAS CHEFIAS

O processo de comunicação com os servidores e as chefias foi por meio de mensagens eletrônicas (*e-mail*), manchetes no Informa, mensagens no Portal da UFES, no Portal da PROGEP e por meio do 1º Seminário de atualização na carreira.

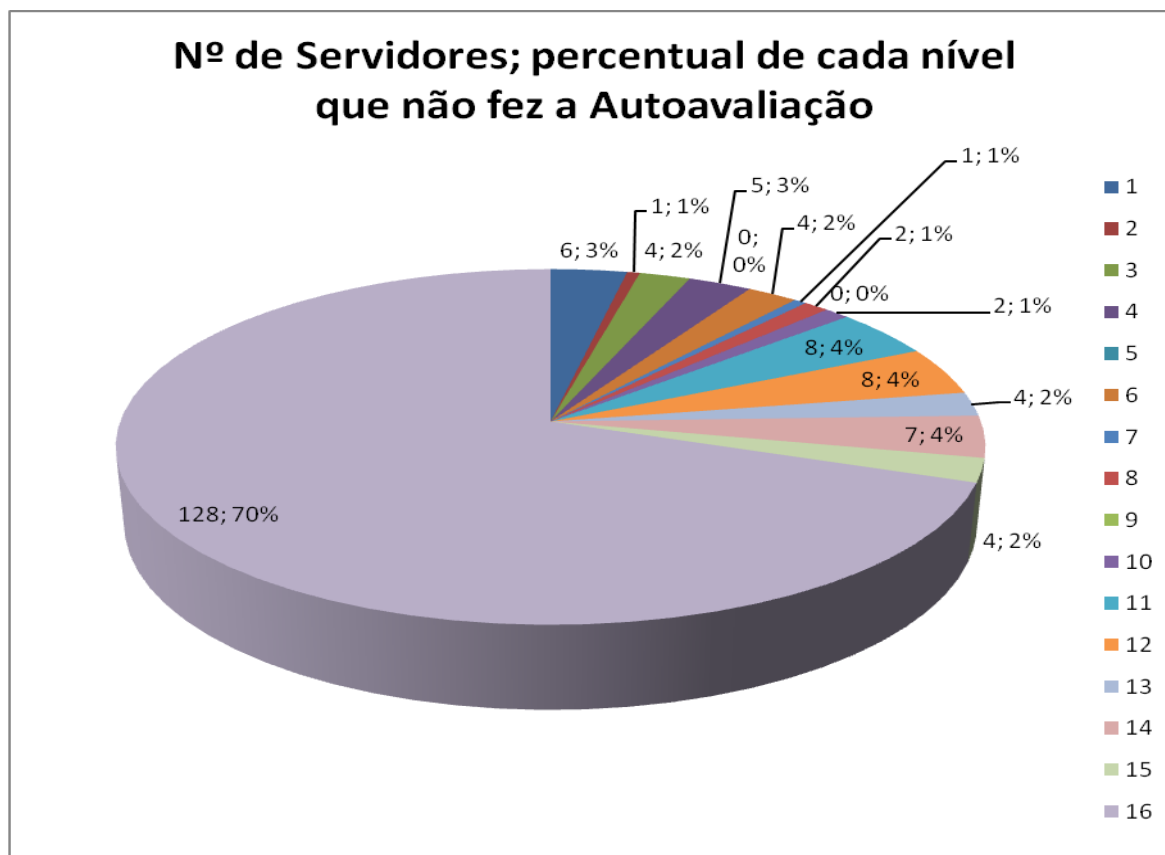
O 1º Seminário de atualização na carreira foi realizado nos quatro *campi* conforme acima descrito e o total de participantes foi em torno de 200 (duzentas) pessoas. Consideramos um número baixo de adesão se levado em consideração o universo de aproximadamente 2.300 servidores técnico administrativos.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 QUANTITATIVO DE RESPOSTAS

Abaixo quadro com demonstrativo e comparativo do processo 2014 com o processo de 2013.

Situação da Avaliação	nº. servidores 2013	PAD 2013	nº. servidores 2014	PAD 2014
Avaliação Completa	1932	91%	2009	91,53%
Faltou Autoavaliação	116	5,5%	184 <sup>1</sup>	8,38%
Faltou Avaliação da Chefia	72	3,5%	2 <sup>2</sup>	0,09%
<b>Total de Servidores</b>	<b>2120</b>	<b>100%</b>	<b>2195</b>	<b>100%</b>



<sup>1</sup> Ver gráfico no item 2.1.

<sup>2</sup> Ver procedimento adotado no item 2.4.

## 2.2 SERVIDORES CEDIDOS, EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO E AFASTADOS

Em relação aos servidores cedidos, foram encaminhados e-mails com os instrumentos de avaliação para o servidor e a chefia do órgão onde estão exercendo atividades. Os instrumentos devidamente preenchidos e assinados retornaram à UFES por meio de ofício do órgão ou escaneados por e-mail.

O número de servidores nesta situação aumentou devido ao grande número de servidores da UFES lotados no HUCAM e cedidos a EBSEH.

Do total de 34 (trinta e quatro) servidores nesta situação apenas 8 (oito) não retornaram com os instrumentos devidamente preenchidos.

Não apresentaram avaliação em papel os seguintes servidores cedidos:

RODRIGO STENIO MOLL DE SOUZA	1439953
RACHAEL LACOURT COSTA AMARAL	2313137
GAEL GOMES FRICO	1901717
INAJARA DE MORAES PERES	6055619
MARCELO CADE GUERZET	1660486
GLEISSE MARA MAGEVSKI SALLES	1172796
KATIA CHRISTINA DE CASTRO BAHIENSE	2221081
LAILA MARIA DUARTE BORGES	1214086

Com relação aos servidores Afastados para cursar Mestrado e/ou Doutorado há mais de 180 (cento e oitenta) dias, do total de 9 (nove) servidores, 7 (sete) enviaram relatório com a assinatura do orientador contendo indicação de conceito de aproveitamento de estudos, conforme solicitado pela DA/DDP/PROGEP. Apenas 2 (dois) não apresentaram o devido relatório, a saber:

Julia Mendonça da Costa  
Anaise Campos Perrone

Já no que diz respeito aos servidores em Licença para Tratamento de Saúde há mais de 180 dias adotamos o procedimento de considerar a Autoavaliação com peso 2 nos casos em que a chefia não realizou a avaliação e justificou dado o tempo de afastamento do servidor por motivo de LTS.

Trata-se do caso dos seguintes servidores:

Rodrigo Pratte Santos – Protocolado nº 759941/2014-88

Apresentaram recurso justificando a não realização da avaliação e fizeram avaliação especial em papel entregue no DDP/PROGEP:

Jefferson Kobi Sebastião

Fizemos contato por e-mail e telefone com os seguintes servidores que não retornaram e não realizaram a avaliação:

Andrea Breciani Teixeira;

Augusto Severiano de Aquino Albuquerque.

### 2.3 AVALIAÇÃO DOS USUÁRIOS E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

### 2.4 RECURSOS

A comissão constituída para análise e encaminhamentos aos recursos por meio da Portaria nº 2065/2014-R (anexo ao processo) foi formada por servidores da PROGEP, CIS e SINTUFES. Quando do envio do recurso, o impetrante recebia por e-mail uma cópia do texto inserido.

No total 74 (setenta e quatro) recursos foram recebidos eletronicamente, sendo:

- 35 questionam que a chefia não fez a avaliação;
- 6 afirmam ter feito a avaliação mas o sistema não ter salvo ou ter apagado;
- 5 apresentam argumentos para ter perdido o prazo da avaliação;
- 3 não concordam com a avaliação da chefia;
- 3 questionam erro no sistema (de lotação, de chefia);
- 1 não concorda com a chefia nem com a nota;
- 1 quer detalhamento da avaliação da chefia;
- 1 servidor afastado para pós-graduação que questiona não ter acessado o resultado;
- os demais 20 se dividem entre 1 teste e 19 duplicações dos recursos acima relatados.

A comissão fez 3 (três) reuniões nos dias 11/09, 18/09 e 22/10 na sala 1 do DDP/PROGEP, nas quais foi deliberado:

- 1) Acatar as argumentações de que a avaliação foi feita e o sistema perdeu. O servidor deve fazer a avaliação em papel;

- 2) Acatar as argumentações de servidores que não fizeram a avaliação por estarem de LTS ou licença para acompanhamento doença pessoa da família;
- 3) Detalhar os dados para quem solicitou – seja de nota ou de chefia;
- 4) Indeferir as avaliações dos servidores que estavam em férias ou licença capacitação e por isso não realizaram a avaliação;
- 5) Enviar Memorando aos chefes que não realizaram a avaliação informando que deverão fazê-lo em papel, quais sejam:
  - A. 23068.759920/2014-62 – Memo 36/2014-DDP/PROGEP – HUCAM – 45 serv;
  - B. 23068.760847/2014-71 – Memo 235/2014-DDP/PROGEP – CT Lab Tec. Mecanica – 2 serv;
  - C. 23068.759926/2014-30 – Memo 234/2014-DDP/PROGEP – CT Depto Tec Industrial – 1 serv;
  - D. 23068.759928/2014-29 – Memo 233/2014-DDP/PROGEP – CT Depto Informática – 3 serv;
  - E. 23068.759933/2014-31 – Memo 232/2014-DDP/PROGEP – CT - 10 serv;
  - F. 23068.759936/2014-75 – Memo 231/2014-DDP/PROGEP – PRPPG INIT – 1 serv;
  - G. 23068.759941/2014-88 – Memo 230/2014-DDP/PROGEP – CCS Depto Patologia – 1 serv;
  - H. 23068.759944/2014-11 – Memo 229/2014-DDP/PROGEP – CCS DEIS – 3 serv;
  - I. 23068.759947/2014-55 – Memo 228/2014-DDP/PROGEP – CCS – 1 serv;
  - J. 23068.759950/2014-79 – Memo 227/2014-DDP/PROGEP – CCJE Depto Gemologia – 2 serv;
  - K. 23068.759952/2014-68 – Memo 226/2014-DDP/PROGEP – CCJE Depto Direito – 6 serv;
  - L. 23068.759966/2014-81 – Memo 225/2014-DDP/PROGEP – CCJE Coleg Cur Economia – 1 serv;
  - M. 23068.759970/2014-40 – Memo 224/2014-DDP/PROGEP – CCHN PPG História – 1 serv;
  - N. 23068.759973/2014-83 – Memo 223/2014-DDP/PROGEP – CCHN PPG C Biol Animal – 1 serv;
  - O. 23068.759975/2014-72 – Memo 222/2014-DDP/PROGEP – CCHN Col Cur História – 1 serv;
  - P. 23068.759977/2014-61 – Memo 221/2014-DDP/PROGEP – CCE Depto Física – 9 serv;
  - Q. 23068.759978/2014-14 – Memo 220/2014-DDP/PROGEP – CCE Col Cur Química – 1 serv;
  - R. 23068.759983/2014-19 – Memo 219/2014-DDP/PROGEP – CCA Depto Computação – 4 serv;
- 6) Que mesmo após a comunicação citada no item 5 se a chefia não houver realizado a avaliação, este DDP/PROGEP registrará nota máxima (equivalente a 5,0) como sendo a nota correspondente a atribuída pela chefia. Isso foi realizado para os casos constantes do subitem “L” e “Q” sendo que a chefia do setor citado no subitem “Q” informou que o servidor se encontra a disposição do CCHN e mesmo após vários contatos, não foi enviada avaliação do mesmo pelo CCHN;
- 7) Que as chefias que não realizaram a avaliação deveriam estar listadas neste relatório final para futuras consultas e para providências no que se refere a comunicação com a Reitoria;

Todas as avaliações recebidas em papel em decorrência dos recursos apresentados e deferidos estão impressas e anexadas ao processo cujo número consta do rodapé deste relatório, e ainda o arquivo

com cada avaliação escaneadas está salvo no Servidor do DDP\DA\Avaliação de Desempenho Servidores Técnico Administrativos 2014\Recursos\Recursos Deferidos – av. manual.

A resposta ao recurso foi enviada para o e-mail de cada requerente.

O registro das avaliações recebidas em papel foi feito diretamente na Ocorrência Funcional (SIE), sendo calculada a nova média conforme consta da Resolução nº 30/2010-CUn/UFES.

### 3. PRINCIPAIS DIFICULTADORES

Dentre os principais dificultadores para que o processo de Avaliação de Desempenho ocorresse de forma a retratar a realidade no que diz respeito ao desempenho dos servidores e das equipes de trabalho da UFES, destacam-se:

- A falta de um Sistema informatizado integrado com os demais sistemas da UFES (SIE, SIAPE, Portal do Servidor), o que faz com que muitas atualizações de lotação e chefias dos setores tenham que ser feitas manualmente no decorrer do processo de avaliação;
- A instabilidade do sistema que armazena as informações que por uma “pane elétrica” perdeu dados da avaliação e o backup mais próximo era de 3 dias anteriores, o que fez com que muitas avaliações de servidores e de chefias fossem perdidas;
- A falta de definição da política da Universidade no que diz respeito a Lotação e Exercício, além das muitas “lotações informais”;
- 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 estrutura HUCAM-UFES (antiga) mas muitos setores não existem mais, muitos chefes antigos não estão mais no setores e se eximiram da responsabilidade de realizar a avaliação dos servidores. De forma que para contornar esta situação a DGP/PROGEP/HUCAM colocou um grande número de servidores para serem avaliados pelo Superintendente do HUCAM/EBSERH;
- 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;
- O baixo interesse de grande número de servidores técnicos, especialmente os que estão no último padrão de vencimento da carreira em participar do Programa de Avaliação de Desempenho;



- A baixa adesão dos servidores ao I Seminário de atualização na carreira realizado nos 4 *campi* no qual foram apresentadas muitas informações importantes sobre a carreira bem como mudanças na avaliação na metodologia de Levantamento das Necessidades de Capacitação aliado a Avaliação de Desempenho;
- Reduzida capacidade da Divisão de Avaliação/DDP de atender a todas as demandas que a Avaliação de Desempenho e o Seminário de Atualização na carreira apresentaram. São apenas 4 servidores para dar conta de todas as atualizações e dificuldade de acesso dos usuários. Este ano principalmente, mais de 40% das informações apresentadas pelo sistema precisaram ser atualizadas (lotações e chefias);
- Reduzida capacidade da Divisão de Avaliação/DDP de tratar os dados e dar encaminhamento ao pós-avaliação, tais como tratamento de recursos, comunicações, registros manuais e tratamento gráfico das informações coletadas no Diagnóstico das Condições de Trabalho e Avaliação dos Usuários. Agora são apenas 3 servidores e 1 deles se aposentará em 01/12/2014.

#### 4. PROPOSTA DE AÇÕES PARA MELHORIA

Dentre as principais propostas a serem implementadas visando tornar o Programa de Avaliação de Desempenho mais efetivo em 2015, estão as abaixo relacionadas:

- Estimular maior participação no Seminário de Atualização na carreira;
- Realizar avaliação por meio de sistema desenvolvido pelo NTI (Núcleo de Tecnologia da Informação) com acesso via Portal do Servidor cuja informação de lotação e chefia seja atualizado automaticamente integrado ao assentamento funcional – SIE-SIAPE. Para isso foi aberto o Protocolado nº 23068.748813/2014-17 com demandas a serem implementadas pelo NTI no sistema;
- Repensar como será a avaliação de Desempenho 2015 com a nova estrutura compatibilizada EBSERH/HUCAM. A CIS terá reuniões com GT que discutirá isso nacionalmente;
- Propor mudanças na Resolução nº 30/2010-CUn/UFES, a saber:
  - 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;
  - 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;
  - analisar possibilidade de responsabilização da chefia que não avaliar o servidor.

