



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
DIVISÃO DE ANÁLISE FUNCIONAL E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
Cep: 88.040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (048) 3721-4291 – (048) 3721-4287
E-mail: dafdc.ddp@contato.ufsc.br

Relatório – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TAE 2017

A Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação (TAE) da UFSC foi reestruturada com base na Resolução Normativa nº 82/CUn/2016, publicada em 24/08/2016. Esta Resolução normatiza os objetivos, as competências, a periodicidade, os procedimentos, a metodologia, os resultados, bem como outras disposições referentes à Avaliação de Desempenho dos Servidores TAE. Além da publicação da nova Resolução, foi criado o Sistema Gestor de Avaliação de Desempenho (SIGAD).

O SIGAD foi elaborado com o objetivo de facilitar a realização da avaliação de desempenho, que até 2012 era realizada por meio de formulários em papel. Com o sistema, a Gestão de Pessoas aprimorou o processo de avaliação de desempenho com vistas a potencializar as ações da área de desenvolvimento e gestão de pessoas.

Para divulgação e conscientização da avaliação de desempenho, a DAFDC realizou as seguintes ações no ano de 2017:

- 1) Curso “AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO PROCESSO FORMATIVO CONSTITUTIVO DA GESTÃO”. Esta capacitação teve como objetivo preparar os gestores (TAES e docentes) para realizar a Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação por meio do SIGAD, bem como orientá-los sobre a comunicação efetiva (*feedback*) nos processos de avaliação. Foram oferecidas ao todo 4 (quatro) turmas do Curso, realizadas nos dias 24/05/2017, 31/05/2017, 06/06/2017 e 08/06/2017. O curso ocorreu no Auditório do Centro Socioeconômico (CSE) no período vespertino, das 13:30h às 17:30h. Participaram do Curso um total de **243 gestores** da UFSC, sendo 71 participantes na primeira turma, 53 na segunda turma, 66 na terceira turma e 53 na última turma. O público-alvo contemplava 400 gestores.
- 2) Confecção de 3 banners, 250 cartazes, 400 folders e 250 botons para fins de divulgação da ação. A equipe da DAFDC fez a distribuição deste material, indo in loco nas unidades administrativas e acadêmicas da Instituição. Para os campi, foram enviados via malote. Os folders também foram oferecidos durante o curso de capacitação.
- 3) Elaboração do site da avaliação de desempenho: avaliacaodedesempenho.ufsc.br. Neste site o servidor e/ou gestor encontra todas informações necessárias para realizar a autoavaliação e/ou a avaliação dos servidores sob sua responsabilidade.

Durante o mês de agosto de 2017 (01/08/2017 a 01/09/2017) e durante a prorrogação do prazo (11/09/2017 a 15/09/2017), a Avaliação de Desempenho foi realizada por meio do SIGAD. Na semana anterior a abertura do SIGAD, foram solicitadas informações às equipes da Divisão de Benefícios e Licenças (DBL), Divisão de Movimentação (DIM) e Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP) referentes aos casos de servidores afastados, visto a necessidade de bloqueio no SIGAD dos casos previstos na Resolução nº 82/CUn/2016:

- 1) A DBL enviou um Relatório com 18 servidores com licença sem vencimentos (Licença para acompanhar cônjuge e Licença para tratar de assuntos particulares). Todos os casos foram bloqueados manualmente do SIGAD.
- 2) A DIM enviou um Relatório com 13 servidores em cedência, lotação provisória e colaboração técnica. Para todos os casos foram enviadas fichas de avaliação para preenchimento pela Chefia Imediata e pelo servidor avaliado, por e-mail, no dia 15/08/2017. Foi dado o prazo até o dia 15/09/2017 para envio dos formulários preenchidos. Até o dia 15, 10 (dez) servidores haviam enviado as avaliações. No dia 18/09, os e-mails foram reenviados, prorrogando o prazo até o dia 19/09/2017. Tais avaliações serão incluídas no SIGAD pelo SETIC.
- 3) A CCP enviou um Relatório com 48 servidores em afastamento para pós-graduação integral. Destes, 27 casos foram bloqueados do SIGAD em virtude de não terem trabalhado no mínimo 30 dias no período avaliativo. O procedimento que será adotado para a Progressão por Mérito nestes casos, conforme prevê a Resolução, consiste na repetição da nota da última avaliação. Os demais 21 casos realizaram a avaliação mesmo estando afastados ou já haviam retornado do afastamento e a realizaram normalmente.

Durante o período em que o SIGAD esteve aberto, ainda foram realizados manualmente o bloqueio da avaliação de outros servidores, tendo em vista que o SIGAD ainda não realiza esta operação automaticamente:

- 1) 12 servidores em virtude de licenças para tratamento de saúde, licença capacitação e licença maternidade. O procedimento adotado para a concessão da Progressão por Mérito será a repetição da nota da última avaliação.
- 2) 11 servidores em virtude de vacância, rescisão a pedido, aposentadoria e falecimento.

Durante o período de realização da avaliação de desempenho, a DAFDC teve um aumento considerável no número de atendimentos, a maioria por telefone, SPA e e-mail. Segue abaixo um resumo das intercorrências atendidas por esta Divisão no período:

- 1) 36 Solicitações Digitais no SPA. Assuntos: ajuste de localização física e/ou chefia em razão de movimentação do servidor no período avaliativo ou em razão de erros no sistema ADRH. Ajuste de chefia em razão de servidor localizado em laboratório. Para estes casos, foi designado como chefia avaliadora o supervisor do laboratório e não o diretor do departamento ao qual o laboratório está vinculado. Se faz necessário adequar esta situação para futuras avaliações.
- 2) 34 E-mails para DAFDC. Assuntos: Os mesmos acima.
- 3) Em torno de 25 ligações por dia: Dúvidas sobre o SIGAD e sobre os procedimentos da avaliação de desempenho.
- 4) Reunião in loco no Colégio de Aplicação: Foram dirimidas dúvidas sobre o SIGAD, tendo em vista que a gestora não participou do Curso de Capacitação.
- 5) Reunião com Prefeitura Universitária: Foram tratados assuntos sobre ajustes de localização e de chefias, questionamentos acerca de casos de desvio de função e casos de servidores com dificuldades em acessar o computador para realização da avaliação.

No dia **04/09/2017**, o panorama geral da avaliação era:

- 1) 70 casos de avaliações não realizadas. Destas, 10 casos eram de avaliações não realizadas por chefias imediatas e 60 casos de servidores que não realizaram a autoavaliação.

- 2) 10 casos de avaliações justificadas/pendentes. Destas, 7 casos foram justificados por afastamento por tratamento de saúde, 1 caso a chefia justificou devido ao prazo, 2 casos a chefia justificou solicitando troca no avaliador (as trocas foram feitas, porém as chefias e os servidores não fizeram a avaliação). Nestes casos, as chefias imediatas não homologaram as avaliações.
- 3) 42 casos de avaliações justificadas/homologadas. Destas, 13 casos foram justificados por afastamento por tratamento de saúde, 1 caso por licença capacitação, 3 casos por licença maternidade, 2 casos por licença sem vencimentos, 1 caso por afastamento integral para pós-graduação, 1 caso por férias, 10 casos por falta de domínio em informática, 2 casos por ter acabado o prazo e o servidor não ter realizado a avaliação, 4 casos por recusa em virtude de aposentadoria próxima e 5 casos por problemas na descrição das atividades. Nestes casos, as chefias imediatas homologaram as avaliações.
- 4) 8 casos de avaliações atualizadas/justificadas. Nestes casos, mesmo a chefia imediata tendo justificado, o servidor avaliado fez sua autoavaliação.
- 5) 790 casos de avaliações realizadas.
- 6) 2.828 casos de avaliações homologadas.

Em virtude dos 70 casos de avaliações não realizadas, o SIGAD foi reaberto entre os dias **11/09/2017 e 15/09/2017**.

No dia **18/09/2017**, o panorama geral da avaliação era:

- 7) 9 casos de avaliações não realizadas. Destas, 2 casos foram de avaliação não realizada pela Chefia Imediata e 7 casos de servidores que não realizaram a sua autoavaliação.
- 8) 5 casos de avaliações justificadas/pendentes. Destas, 3 casos foram justificados por afastamento por Tratamento de Saúde, 1 caso a chefia justificou devido a aposentadoria próxima e 1 caso a chefia justificou solicitando troca no avaliador (a troca foi feita, porém a pessoa alocada para realizar a avaliação, um supervisor de laboratório, e o servidor não fizeram a avaliação).
- 9) 39 casos de avaliações justificadas/homologadas. Destas, 15 casos foram justificados por afastamento por Tratamento de Saúde, 1 caso por licença capacitação, 2 casos por licença maternidade, 2 casos por licença sem vencimentos, 2 casos por afastamento integral para pós, 1 caso por férias, 10 casos por falta de domínio em informática, 1 caso em que o servidor não quis fazer, 1 caso por recusa em virtude de aposentadoria próxima, 3 casos por já estarem no último padrão de vencimento (16).
- 10) 4 casos de avaliações atualizadas/justificadas. Nestes casos, mesmo a chefia imediata tendo justificado, o servidor avaliado fez sua autoavaliação.
- 11) 393 casos de avaliações realizadas.
- 12) 3.298 casos de avaliações homologadas.

Salienta-se que na etapa de 2017 foram recebidas pela DAFDC 10 solicitações de recurso/reconsideração acerca do resultado da avaliação de desempenho. Tais solicitações foram administradas conforme prevê a Resolução nº 82/CUn/2016. Foram realizadas reuniões com a presença de membros da DAFDC, as psicólogas organizacionais, os servidores interessados e suas respectivas chefias avaliadoras para resolução dos eventuais conflitos.

Na etapa de 2017, os servidores do Hospital Universitário (HU) não participaram da avaliação de desempenho, em virtude da aprovação da EBSEH no HU e de ajustes nos sistemas de informação da área de gestão de pessoas (Memorando 27/2017/Superintendência-HU). Além disso, como já havia sido

apontado no relatório do projeto piloto em dezembro de 2016 que reuniu os resultados da primeira aplicação do SIGAD a alguns setores aleatórios da UFSC, constatou-se que no HU há um grande número de servidores sob a responsabilidade de um único gestor. No referido relatório, foi apontado que na Diretoria de Enfermagem havia um caso em que o gestor deveria avaliar 108 servidores.

Em virtude da necessidade de inclusão dos servidores do HU no processo avaliativo de 2018, a DAFDC encaminhou, em 26 de setembro de 2017, à Sra. Carla Cristina Dutra Búrigo, Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, o Memorando nº 110/DAFDC/DDP/PRODEGESP que solicita algumas providências para que a aplicação da avaliação no HU, em abril de 2018, fosse viável.

Uma das providências solicitadas foi a emissão de Portaria Normativa pelo Gabinete da Reitoria estabelecendo os procedimentos para a concessão da Progressão por Mérito aos servidores do HU, em virtude destes servidores não terem participado da avaliação aplicada em agosto de 2017. Esta solicitação foi atendida por meio da Portaria Normativa nº 103/2017/GR, de 11 de outubro de 2017.

As outras solicitações à PRODEGESP no Memorando nº 110 foram:

1. O Hospital Universitário deverá consultar a Procuradoria Federal da UFSC acerca da possibilidade de emissão de Portarias de delegação de competências para viabilizar a avaliação dos servidores do HU em 2018.
2. Finalização da estrutura do HU, conforme as definições da EBSEERH, para a aplicação da avaliação.
3. Atualização do ADRH com as novas informações da estrutura e das chefias no HU pela Divisão de Cadastro (DCAD/DAP/PRODEGESP).
4. Ajustes no SIGAD, manual, site material de divulgação e demais mídias.

Além destas solicitações, a DAFDC está aguardando que o SETIC faça os seguintes ajustes no SIGAD:

1. Inserir no SIGAD os formulários de avaliações de servidores cedidos, em colaboração técnica ou em lotação provisória.
2. Emissão das avaliações e resultados em PDF.
3. Gerar a ocorrência de ambiente organizacional no ADRH.
4. Melhorar a interface de busca das avaliações (Corrigir a alteração das avaliações - não é possível alterar os dados (acontece um erro); Incluir o ambiente; Quando exporta os resultados vai somente até o 13 - colocar até o 18 (Na parte administrativa, colocar o campo de observação da avaliação). Nos relatórios, colocar o cargo do servidor e a descrição dos itens: Ex: Nota1 - Conhecimento, Nota2 - ...; Ver a avaliação qualitativa feita pelo chefe; Supervisores de Laboratório - ver se dá para homologar os avaliadores antes da avaliação ou ter a opção no SIGAD do Chefe de Departamento delegar a avaliação, por meio de algum botão no SIGAD.
5. Criar uma interface administrativa, para indicar o preposto substituto no caso das chefias afastadas; Pensar na possibilidade de fazer essa indicação de forma automática. Verificar no ADRH se existe esse campo e permitir que essa pessoa acesse as avaliações caso o chefe esteja afastado.
6. O SIGAD não deve "puxar" os servidores que tem menos do que 30 dias de exercício.
7. Definir como enviar e-mail, por meio do SIGAD, para os gestores avisando do início da avaliação (deixar disponível para a DAFDC fazer); Deixar disponível para a DAFDC enviar mensagens pelo SIGAD a qualquer momento;
8. Após realizar o cadastro de exceções de troca de chefias, cadastrar mensagem automática enviada pelo SIGAD para a nova chefia; Quando os servidores finalizarem as autoavaliações, enviar um e-mail para o avaliador alertando que ele deve ENVIAR as avaliações.

9. Permissão para que os membros da DAFDC possam acessar o SIGAD com diferentes perfis, como Professor/ Chefe / Subordinado - Três perfis de acesso.
10. Colocar um “pop up” com a mensagem "Atenção: só dê ciência se concordar com a descrição das atividades".
11. Hoje o SIGAD permite que mesmo após a ciência o chefe consiga escrever no quadro. Inibir a escrita (o chefe já não consegue salvar, mas consegue escrever).
12. Trocar no sistema o texto Homologação para Enviar.
13. DAFDC autorizar a avaliação para ser respondida a qualquer tempo. Tanto as autoavaliações como as avaliações de chefia.
14. Não permitir que os servidores afastados durante todo o período avaliativo preencham o formulário da avaliação (tanto autoavaliação quando a avaliação pela chefia). Se a chefia estiver afastada não deve responder a avaliação dos servidores sob sua responsabilidade
15. Permitir que a chefia visualize o histórico das avaliações dos servidores sob sua responsabilidade. Quando o servidor muda de lotação, o histórico da avaliação tem que ir junto com ele para a chefia poder ter o conhecimento de como ele foi avaliado anteriormente.

A Próxima Avaliação de Desempenho dos servidores TAE estava prevista para ocorrer em abril de 2018. Entretanto, a equipe da DAFDC tomou a decisão de rediscutir a Resolução que trata sobre a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório. O objetivo é que as duas avaliações sejam tratadas como uma só avaliação, respeitadas suas particularidades, a ocorrer no mês de **outubro** de cada ano.

Ante o exposto, apresentamos o presente relatório como um fechamento da avaliação de desempenho etapa 2017.