

CONSELHO UNIVERSITÁRIO

PARECER: ____/2016/CUn

Processo nº: 23080.010948/2016-00
Requerente: Divisão de Análise Funcional e Desenvolvimento de Carreira
Assunto: Minuta da Resolução da Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação

Magnífico Reitor, Senhores (as) Conselheiros (as):

O presente processo trata da apreciação da Minuta da Resolução que dispõe sobre a Avaliação de Desempenho dos Servidores da UFSC pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Consta no processo a seguinte documentação:

- 1- Minuta da versão que foi colocada em consulta pública (fls. 1-8);
- 2- Documentação referente a consulta pública, realizada de 30 de abril de 2015 a 30 de maio de 2015 (fls. 9-11);
- 3- Sugestões que foram enviadas por membros da comunidade universitária na consulta pública e as respectivas respostas (fls. 12-28);
- 4- Minuta da versão final da Resolução (fls. 29-36);
- 5- Despachos Administrativos (fls.37-40).

A minuta foi construída pelas equipes da Divisão de análise funcional e desenvolvimento na Carreira (DAFDC), Departamento Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP).

A minuta da resolução é composta pelos objetivos, as ações, o instrumento, as competências e os procedimentos visando bom funcionamento da Avaliação de Desempenho. Consiste em um procedimento de gestão que permite subsidiar políticas e diretrizes destinadas ao desenvolvimento institucional e dos servidores técnicos-administrativos em educação da UFSC.

Após a finalização os trabalhos de elaboração da minuta, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP) colocou o texto original em consulta pública no período de 30/04 a 30/05 de 2015.

A consulta pública possibilitou que a comunidade universitária fizesse 13 (treze) sugestões, sendo 11 (onze) STAE, 1 (um) estudante e 1 (um) professor. As principais sugestões são apresentadas na sequência.

I - Sugestões acatadas são detalhadas como segue:

1º) Sugestão

Art. 2º ...

Incluído o conceito de “Processo de trabalho” no inciso IV.

IV – Processo de trabalho: é um conjunto de atividades integradas exercidas por um servidor ou por uma equipe de trabalho que resulta em um produto ou serviço final;

2º) Sugestão

Art. 8º...

Alterado no texto “Sistema Gestor de Avaliação de Desempenho” para a sigla SIGAD, ficando o artigo 8º:

“Art. 8º A avaliação de desempenho será realizada por meio do SIGAD, através da disponibilização de formulários eletrônicos para o preenchimento individual.”

3º) Sugestão

Art. 15...

O texto proposto foi complementado com uma parte do texto do Art. 24 pela coerência do tema. Assim, foi retirado do Art.24 o texto “ ...referente ao período de 1º de abril do ano anterior até 31 de março do ano corrente...” e inserido no Art.15, ficando assim escrito o Art.15:

“ Art. 15. Os servidores serão submetidos a uma avaliação de desempenho a cada doze meses, prevista para o mês de abril de cada ano, compreendendo como período avaliativo 1º de abril do ano anterior até 31 de março do ano corrente.”

4º Sugestão

Art.20...

Foi sugerido a alteração nos critérios da tabela contida no § 1º do Art. 20 do texto original, apresentada como segue:

Tabela texto original, substituída pela tabela sugerida.

Pontos	Crítérios
1	Não satisfatório: O desempenho do servidor raramente ou nunca atende aos requisitos desejados.
2	Pouco satisfatório: O desempenho do servidor poucas vezes atende aos requisitos desejados.
3	Satisfatório: O desempenho do servidor atende minimamente aos requisitos desejados.
4	Muito satisfatório: O desempenho do servidor muitas vezes atende aos requisitos desejados.
5	Plenamente satisfatório: O desempenho do servidor sempre atende aos requisitos desejados.

Tabela sugerida e acatada.

Pontos	Crítérios
1	Não satisfatório: O desempenho do servidor está muito abaixo do nível desejado.
2	Pouco satisfatório: O desempenho do servidor aproxima-se do nível desejado.
3	Satisfatório: O desempenho do servidor atende às expectativas mínimas desejadas.
4	Satisfatório: O desempenho do servidor atende aos requisitos desejados
5	Plenamente satisfatório: O desempenho do servidor supera os requisitos desejados.

Esta alteração se justifica no sentido de padronizar os critérios de avaliação. A classificação do Art. 20 difere da classificação do Art.28 da mesma minuta. Assim, foi mantido os critérios de avaliação do Art. 28 também para o Art. 20.

5º Sugestão

Art.20...

A tabela contida no § 1º do Art. 20 será referenciada como Anexo 4, sendo retirada do corpo da normativa. Ficando o parágrafo primeiro:

“§ 1º Para cada competência avaliada, de acordo com o desempenho apresentado pelo servidor, o avaliador irá contribuir uma pontuação de 1 (um) a 5 (cinco), conforme tabela anexa (Anexo 4).”

II - Sugestões não acatadas são detalhadas como segue:

1º Sugestão

Art. 1º Foi sugerido a alteração da definição da “Avaliação de Desempenho”, porém não foi acatada pois o texto original está de acordo com o Decreto nº 5707/2006, que institui a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

2º Sugestão

Art. 2º inciso IV no texto original e inciso V no texto final. Houve uma proposta para alterar o conceito de usuários:

Texto original “IV – Usuários: São as pessoas ou coletividades internas ou externas à UFSC que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.”

Texto sugerido “IV - Usuários: São as pessoas ou coletividades internas ou externas à UFSC que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, definidos através de técnicas de avaliação dos processos de trabalho.”

A Sugestão não foi acatada pela seguinte justificativa: “...não foi acatada, tendo em vista que o conceito de usuários esta definido na Lei, nº 11.091/2005, que dispõe sobre o plano de carreira dos cargos técnicos administrativos em educação em seu artigo 5º, inciso VII...”

3º Sugestão

Três sugestões tiveram o mesmo objetivo de alterar o texto original em seu Art. 26, que estabelece os percentuais para a auto avaliação, avaliação da chefia, avaliação da equipe e avaliação do usuários.

A tabela.1 mostra os percentuais sugeridos, tendo como objeto principal aumentar o percentual para a classe de usuários.

Tabela 1. Percentuais sugeridos.

Classe a Avaliar	Texto original	Sugestão 1	Sugestão 2	Sugestão3
Auto avaliação	20%	10%	20%	20%
Chefia	55%	35%	30%	30%
Equipe	20%	20%	20%	20%
Usuários	5%	35%	30%	30%

Estas sugestões não foram acatadas pela equipe da DAFDC pelos seguintes motivos:

- 1) “O peso de cada avaliação foi definido baseado principalmente no Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho da SEGEP – Secretaria de Gestão Pública, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na Lei 8.112/90, na Lei 11.091/2005 e no Decreto 5825/2006.
- 2) “A avaliação do usuário é importante, pois ela poderá avaliar o atendimento realizado pelo servidor e suas atitudes frente ao atendimento prestado. Porém, essa avaliação não abrangerá todos os aspectos que precisam ser considerados. Além disso, o usuário estará avaliando somente quando necessitar do serviço.”
- 3) “Considerando que a chefia imediata acompanha constantemente o desempenho do servidor, ela é a pessoa mais apta a proceder a avaliação dos conhecimentos, habilidades e atitudes”.

Considerações

A minuta foi bem elaborada com bases na legislação vigente e com adequações para as peculiaridades da UFSC. As alterações propostas na consulta pública foram todas elas estudadas pela equipe da SEGESP e aquelas com justificativas plausíveis foram acatadas e inseridas no texto final.

A questão mais conflitante foi a proposta de alterar o texto original em seu Art. 26, que estabelece os percentuais para a auto avaliação, avaliação da chefia, avaliação da equipe e avaliação dos usuários. Participantes da consulta pública ressaltaram que o percentual (peso) da avaliação estabelecido para os usuários teria que ser maior, pois na concepção deles, o parâmetro “usuários” seria a principal medida na avaliação. A resposta da equipe da SEGESP, de não acatar a sugestão, foi baseada em orientações legais, nas experiências de outras instituições e referência bibliográfica.

Temos que ressaltar que o objeto de uma avaliação é de obter subsídios para uma gestão mais adequada da política de desenvolvimento institucional. Temos que ter muito zelo por este processo para não se tornar uma “inquisição”, mas sim uma ferramenta para ser aplicada no processo de melhoria do desenvolvimento de pessoas e dos serviços prestados pela UFSC.

As variáveis e seus percentuais a serem utilizadas são adequados para a avaliação proposta, pois possibilitam olhares diferentes com pesos coerentes para cada classe de avaliação.

Contudo, não está claro no texto em qual momento será liberado o formulário aos avaliadores, se a chefia imediata terá acesso aos dados das outras avaliações antes de própria avaliação e o sigilo. Assim, proponho que seja inserido no artigo 18 os seguintes parágrafos:

§ 1º Os formulários de avaliação serão disponibilizados de maneira síncrona aos avaliadores para realizarem as avaliações em caráter sigiloso;

§ 2º Os dados da auto avaliação, avaliação da equipe e avaliação dos usuários só serão disponibilizados para chefia imediata, para a devida homologação, somente após a mesma concluir a avaliação que lhe é pertinente.

Parecer: Pelo exposto sou de parecer favorável a aprovação da proposta da Minuta da Resolução da Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação da UFSC.

Florianópolis, 28 de junho de 2016

Prof. William Gerson Matias