



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

Parecer N° 1/2021 - Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas - CAPGP (GRUPO DE TRABALHO)

N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Chapecó-SC, 22 de outubro de 2021.

Comissão Relatora: Elisângela Ribas dos Santos, Isabel Rosa Gritti, Izabel Aparecida Soares, Lísia Regina Ferreira e Viviane Marmentini.

Processo: 23205.017919/2021-74

Assunto: Proposta de Minuta de Resolução para Normatizar o Processo de Avaliação de Desempenho dos Taes e dos Docentes Gestores no âmbito da UFFS

Interessado: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

I Histórico

O processo em tela foi instaurado com vistas a apresentar a versão final da Proposta de Minuta de Resolução para Normatizar o Processo de Avaliação de Desempenho dos Taes e dos Docentes Gestores no âmbito da Uffs, bem como as tramitações realizadas com objetivo qualificar o texto em questão.

Até o momento, a Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) não dispõe de um instrumento para avaliação de desempenho dos servidores técnicos administrativos em educação. Para tanto, utiliza-se, de forma provisória, da Portaria n° 347/GR/UFFS/2010, a qual se refere à avaliação de estágio probatório. Por esse motivo, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) elaborou um documento-base estabelecendo normas para a Avaliação de Desempenho dos servidores integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e dos Docentes com função gerencial da UFFS.

A primeira versão do documento apresentou a proposta criada para a minuta que trataria de normatizar e implementar a avaliação de desempenho. Quando da conclusão da primeira versão do texto-base, a PROGESP, na figura de seu Pró-reitor, Claunir Pavan, enviou o documento, por meio do Ofício 18/2021 PROGESP para análise e conhecimento da Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS), na data de 17 de junho de 2021.

De posse do texto-base, do ofício supramencionado e de uma apresentação de slides contendo informações sobre como ocorre atualmente o processo de avaliação de desempenho e como passaria a ocorrer, os membros da CIS analisaram os documentos em reuniões e, como forma de contemplar a participação dos servidores TAE, abriram espaço para recebimento de sugestões à atual versão do texto. Findado o prazo estabelecido, os membros da CIS realizaram análises da sugestões e as incorporaram ao texto base.

Em 03 de agosto de 2021, o presidente da CIS, Guillermo Romero, enviou o Ofício n°. 05/2021 - CIS, ao senhor Claunir Pavan. Nesse documento foi

apresentada a dinâmica de trabalho criada para análise da minuta e a consulta realizada aos servidores TAE. No referido documento, Guillermo Romero, endossou a recomendação feita pelos TAE sobre a importância da minuta ser amplamente discutida em nível institucional, pois a consulta realizada serviu de subsídio para análise da minuta e não para divulgação do documento aos servidores. Cabe salientar que a consulta aos servidores TAE pela CIS teve como intuito obter sugestões à proposta, ou seja, não foi proposto um amplo debate sobre o assunto.

No ofício mencionado anteriormente, a CIS informou a importância da resolução não estar condicionada às parametrizações do atual sistema de gestão, e foram feitas sugestões nos conceitos a serem apresentados, bem como na escala de notas. Os critérios para atingir os conceitos foram avaliados pelos membros da CIS e por servidores que enviaram sugestões. Considerou-se que o conceito *Supera* não apresenta índices de avaliação que sejam acessíveis a todos os servidores dentro de uma unidade operacional, portanto, foi recomendada sua supressão ou reavaliação dos critérios estabelecidos.

De forma geral, é possível apontar que o ofício da CIS discorre sobre inúmeros aspectos da minuta e realiza sugestões em muitos trechos. Contudo, não cabe, nesse momento, apontar todos eles. De posse do ofício, a PROGESP incorporou diversas sugestões e apresentou uma versão final do documento contendo observações em relação à utilização das regulamentações previstas na minuta e seu funcionamento no SIGRH. Após, o processo foi enviado para a Câmara de Administração e Gestão de Pessoas para seguir os trâmites institucionais de análise e aprovação.

No dia 17 de setembro de 2021, ocorreu a reunião da Câmara de Administração e Gestão de Pessoas na qual foi designada comissão relatora para analisar a minuta de resolução. A comissão foi composta pelas conselheiras Elisângela Ribas dos Santos, Isabel Rosa Gritti, Izabel Aparecida Soares, Lísia Regina Ferreira e Viviane Marmentini. Quando iniciados os trabalhos, as conselheiras tiveram dúvidas sobre as previsões descritas na minuta, sobre as parametrizações do então sistema de gestão e sobre as possibilidades de customizações no sistema de forma a oportunizar a construção de uma resolução condizente com a realidade da UFFS. Portanto, enviaram um ofício ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, sendo o Ofício Nº 1/2021 - Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas - CAPGP, datado de 30 de setembro. O ofício foi respondido pelo Pró-reitor de Gestão de Pessoas, Claunir Pavan, em 13 de outubro de 2021, esclarecendo as dúvidas apresentadas e informando sobre a inviabilidade de customizações no sistema nomeado de SIGRH.

II Relatório Técnico

Ao analisar a versão final do documento, foi possível perceber que houve modificações em relação à primeira versão da minuta. Contudo, ainda cabem considerações sobre as solicitações já realizadas pela CIS. Além dessas, as relatoras deste processo destacam aspectos, os quais, somados às preocupações da CIS, foram mantidos como encaminhamentos e esclarecimentos, são eles:

a.

Realizar ações de divulgação e sensibilização aos servidores técnicos administrativos em educação quanto ao texto base da Proposta de Minuta de Resolução para Normatizar o Processo de Avaliação de Desempenho dos Taes e dos Docentes Gestores no âmbito da UFFS, para amplo conhecimento dos servidores. Considera-se importante que os servidores TAE compreendam como funcionará a avaliação de desempenho e possam esclarecer dúvidas a exemplo de como está sendo feito com a minuta do TeleTrabalho.

b.

Estabelecer critérios, de forma detalhada, para elaboração do Plano de Trabalho Individual e incorporá-los à minuta. Assim, quando da elaboração do plano, os gestores poderão realizar seus planejamentos de forma igualitária e normatizada. Quando os critérios são claros em todas as etapas, existe pouca margem para inserção de elementos subjetivos ou não relacionados às atividades do servidor avaliado;

c.

Em relação aos *feedbacks* e avaliações por pares, mantemos o entendimento da CIS de que nem todos os servidores estão preparados para realizar avaliações de desempenho qualitativas. Por esse motivo, é fundamental prever que a capacitação dos servidores sobre avaliação de desempenho seja contínua, formativa, obrigatória e que anualmente sejam tratadas temáticas que contribuam para o conhecimento dos servidores em relação ao processo avaliativo, a fim de que seja estabelecida uma cultura de autoavaliação. Com isso, espera-se que não seja realizada uma avaliação meramente operacional.

d.

Além da formação dos servidores sobre avaliação de desempenho feita pelos pares, consideramos necessária a previsão de realização de formação específica para os gestores, pois estes terão um papel diferenciado em relação aos TAE sem função de chefia. Os gestores precisam conhecer os processos de trabalho de seus subordinados, a fim de que possam contribuir para o desempenho das atividades de todos.

e.

Em relação aos resultados da avaliação estabelecidas por meio de conceitos, perguntamos: quais são os critérios para que cada servidor seja avaliado e seja classificado dentro de cada conceito? Esses critérios não foram apresentados na minuta e por isso apresentamos como encaminhamento o estabelecimento de critérios de avaliação em cada conceito estabelecido, além disso que sejam disponibilizados no anexo da minuta.

f.

Considerando as dimensões previstas no inciso I do Artigo 12, que estão dispostas por já fazerem parte do sistema e por não ser possível fazer customizações, gostaríamos de compreender se em algum momento as customizações poderão ser realizadas ou se o sistema é fixo e nunca poderá ser alterado posteriormente.

g.

Em relação aos conceitos previstos no Artigo 23, que vão desde *Não atende* até *Supera*, compreendemos que:

i.

Os conceitos *Não atende* e *Atende parcialmente* geram uma pontuação abaixo de 6 pontos, ou seja, de 0 até 5,99. Em qualquer um dos conceitos, diante da avaliação de desempenho realizada naquele ano, o servidor não estará apto para progredir. Sugerimos que, para cada um dos conceitos, sejam elencados objetivos a serem alcançados pelo servidor, acordados entre chefia e servidor, para qualificar o desenvolvimento do trabalho, e, conseqüentemente, oportunizar que o servidor avance em sua avaliação de desempenho.

ii.

Compreendemos que o conceito *Supera* não apresenta critérios imparciais e isonômicos, uma vez que nem todos os servidores poderão, ao longo de 12 meses, ter acesso a todas as atividades estabelecidas como critérios de avaliação, como é o caso de ter cargo de chefia, ser fiscal de contrato, participar de pesquisa, entre outros. Ainda, em relação à pesquisa, a Resolução Nº 15/Consuni CPPGEC/UFFS/2017, informa que o TAE não poderá participar de atividade de pesquisa em horário de trabalho, salvo exceções. Portanto, sua participação está limitada e não está acessível a todos os servidores. Em relação à função gratificada (FG), em um setor, geralmente, existe uma pessoa que poderá usufruir da função ao longo de 12 meses. Logo, esse servidor gestor poderá receber 1 ponto, e seus subordinados não terão essa oportunidade, tendo que ir em busca de outras atividades para tentar receber a pontuação extra. O que ocorre é que, em vários setores, muitos servidores não têm disponibilidade, em função das demandas, para participar de atividades além daquelas que já desempenham. Portanto, sugerimos a supressão do conceito *Supera*. Os critérios do conceito *Supera* podem ser incluídos na avaliação geral, sem constituir pontuação separada, pois cursos e comissões são parte das atividades que todos os servidores podem desempenhar, salvo especificidades de comissões que exigem conhecimento específico.

i.

O Art. 39 informa que: "nos casos de remoção, o servidor deve ser avaliado na Unidade Organizacional na qual permaneceu por mais tempo". E para os casos de redistribuição prevalece o mesmo? Caso seja, será importante incluir "nos casos de remoção ou redistribuição". Entretanto, para os casos de redistribuição, entendemos que o servidor

pode estar em uma instituição federal que não trabalhe com os mesmos critérios de avaliação que a UFFS. Além do mais, independente de remoção ou redistribuição, sugerimos que o servidor seja avaliado na unidade organizacional em que está lotado no momento da avaliação de desempenho e não naquela em que permaneceu mais tempo.

III Voto da Comissão Relatora

Compreendemos a importância da implementação de uma resolução para avaliação de desempenho dos servidores TAE na UFFS. A avaliação contribui não apenas para a progressão do servidor, mas para que, servidores TAE e gestores possam analisar continuamente o desenvolvimento de seu trabalho, possibilitando, com isso, a reflexão sobre os objetivos profissionais, a autoavaliação acerca dos compromissos assumidos nos planos de trabalho e, sobretudo, analisar o alinhamento do trabalho desenvolvido e a missão da UFFS. Por isso, a implementação de uma resolução com vistas a esta avaliação precisa oportunizar o diálogo e a autoreflexão entre os envolvidos.

Diante do exposto neste parecer e nas peças que compõem o processo em questão, recomendamos que sejam feitas as alterações indicadas ao longo do relatório técnico. A não aprovação da minuta neste momento, embora interfira no cronograma de implementação do sistema, se faz necessária para qualificação da proposta apresentada e para melhor apropriação da minuta por parte dos servidores TAE e servidores gestores. Além disso, a avaliação de desempenho realizada atualmente, embora com critérios adaptados da avaliação do estágio probatório, poderá continuar sendo utilizada até o momento da aprovação desta minuta.

Ao longo do parecer realizamos sugestões e fizemos questionamentos aos quais gostaríamos de conhecer o posicionamento da PROGESP. Entre todas as questões apresentadas, julgamos que a apresentação da minuta aos servidores TAE; a definição de um programa de formação de avaliação de desempenho com vistas à construção de uma cultura institucional; o estabelecimento de critérios de avaliação para cada um dos conceitos apresentados; e alterações nos conceitos apresentados, são fundamentais para estabelecermos uma nova avaliação da minuta. A comissão recomenda, ainda, que as medidas aqui sugeridas sejam tratadas como prioridade para que seja possível estabelecer uma política de avaliação de desempenho que leve em consideração a realidade da UFFS e não a realidade da instituição que desenvolveu o sistema de gestão.

Por fim, esta comissão vota pela não aprovação da minuta e recomenda nova análise quando todas as medidas sugeridas sejam realizadas.

Elisângela Ribas dos Santos
Membro da Comissão Relatora / 1230005

(Assinado digitalmente em 22/10/2021 16:57)

ELISANGELA RIBAS DOS SANTOS

*PEDAGOGO-AREA
ACAD - CH (10.41.13)
Matricula: 1230005*

Processo Associado: 23205.017919/2021-74

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.uffs.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **1**, ano: **2021**, tipo: **Parecer**, data de emissão: **22/10/2021** e o código de verificação: **3ae34de189**