



Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
Divisão de Acompanhamento Funcional e Formação Permanente
Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho

Relatório Geral da
Avaliação de Desempenho Anual
do segmento técnico-administrativo:
Ano 2021

Rio de Janeiro
2022

Equipe responsável:

Assistentes em Administração

Ana Carla Casado

Luana Assumpção

Assistentes Sociais

Luciana Souza

Mariana Flores

Vivian Mattos

Psicóloga

Luisiane Fernandes

Técnico em Assuntos Educacionais

Rodrigo Ferreira

APRESENTAÇÃO

O Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho (SAAPT) é o setor da PROGEPE que se propõe a acompanhar e avaliar o processo de trabalho nos mais variados espaços da UNIRIO. Tal atuação ocorre, primordialmente¹, por meio de dois instrumentos que estão previstos em lei: a Avaliação de Desempenho anual e a Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, ambas referentes aos servidores Técnico-Administrativos.

A primeira, tema deste relatório, é regulamentada em lei pelo Decreto 5.825 de 2006², em seu artigo 8º:

O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo 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.

§1º - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE; II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho; III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho; IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e V - aferir o mérito para progressão.

§2º - O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações da IFE; II - das atividades das equipes de trabalho; III - das condições de trabalho; e IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

No decorrer dos anos, desde que o SAAPT recebeu a responsabilidade da Avaliação de Desempenho Anual em 2014, vimos tentando nos aproximar da conceituação disposta no Decreto. Nosso principal ganho³ é o inciso III do parágrafo 1º do artigo 8º: *identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho*. Nosso setor tem elaborado e aperfeiçoado instrumentos que nos permitem avaliar as condições de trabalho a que os/as servidores/as estão submetidos/as, não só para atender a legislação, mas também por compreendermos que só podemos aferir o desempenho individual de

¹ O setor também atua por intermédio do atendimento individual e do desenvolvimento de atividades coletivas relativas às demandas de insatisfação dos servidores sobre suas rotinas de trabalho.

² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm.

³ Ainda estamos tentando implantar a avaliação das chefias, conforme legislação vigente. Já temos algumas questões no formulário de gestão coletiva do trabalho que nos permitem afirmar sobre como tem se dado os processos de gestão. Acessem os relatórios anteriores de gestão na página: <http://www.unirio.br/pro-reitorias-1/progepe/avaliacao-de-desempenho>.

determinado/a trabalhador/a se soubermos as condições materiais e subjetivas que lhes estavam disponíveis.

Consideramos que os instrumentos e a forma de avaliação de desempenho ainda têm muito que avançar para alcançar o objetivo disposto no 2º parágrafo do artigo 8º: *processo pedagógico, coletivo e participativo*, e, assim, atuar para dissolver as relações de trabalho adoecedoras e nos fortalecer para reivindicarmos melhores condições materiais, de planejamento e organização das atividades de trabalho.

Durante o ano de 2021 ainda estivemos sob as restrições impostas pela pandemia do SARS-CoV-2. Algumas das unidades que estavam com as atividades exercidas exclusivamente de forma remota iniciaram o regime híbrido a partir do segundo semestre: dada a demanda, os espaços passaram a contar com revezamento no trabalho presencial.

Os limites impeditivos da experiência com a utilização do *Google Forms*⁴ para a Avaliação de Desempenho de 2020 e as incertezas que nos acompanharam durante o ano de 2021 nos levaram a decisão de retornar aos instrumentos anteriores, embora não sejam ideais, dada a conjuntura. A única modificação de peso foi o acréscimo ao fator *Assiduidade* da noção de disponibilidade para dar conta das particularidades do trabalho remoto. No caso do HUGG – que a despeito de nossos esforços, permanece preenchendo a versão restrita do formulário, ou seja, que somente conta com a avaliação da chefia e a autoavaliação do/a servidor/a –, o formulário ficou disponível na página da Progepe para impressão e/ou preenchimento no computador com assinatura digital. Para os demais servidores que preenchem no sistema, desativamos temporariamente as etapas Pré-avaliação, Autoavaliação do Gestor/a e Avaliação da Gestão Coletiva do Trabalho, por não corresponderem à realidade atípica do ano de 2021. Dessa forma, assim como os/as servidores/as Técnico-Administrativos do HUGG, os demais também só responderam a avaliação da chefia e a autoavaliação.

Dado o contexto de 2021, ainda permanecemos com servidores/as com o código 388 (AFASTAMENTOCOVID) que explicita que a natureza do cargo daquela pessoa impede o trabalho remoto e o trabalho presencial, por sua vez, não havia sido retomado. Estas pessoas foram isentas do preenchimento sem qualquer prejuízo.

⁴ As dificuldades foram detalhadamente narradas no Relatório Geral da Avaliação de Desempenho Anual do segmento Técnico-Administrativo – ano 2020, disponível em: <http://www.unirio.br/progepe/RELATRIOAD2020Final.docx2.pdf>

RESULTADOS

Até a data de elaboração deste relatório⁵, recebemos 707 formulários do HUGG e 461 preenchimentos pelo sistema das demais unidades da Unirio, totalizando 1168 respondentes. As Avaliações de Desempenho Individuais são preenchidas pelos/as servidores/as Técnico-Administrativos, que se autoavaliam, e por suas chefias imediatas, considerando o desempenho ao longo do ano nos seguintes fatores: *Assiduidade/Pontualidade/Disponibilidade; Compromisso com qualidade; Conhecimento; Cooperação/Desenvolvimento; Iniciativa; Organização/Planejamento; Produtividade/Eficiência; Responsabilidade; e Relacionamento interpessoal.*

Quadro 1- Médias finais das Avaliações de Desempenho - 2021

MÉDIA FINAL	QUANTIDADE	%
6,9 a 7,9	5	0,4%
8,0 a 8,9	38	3,3%
9,0 a 9,5	199	17,0%
9,6 a 9,9	524	44,9%
10	402	34,4%
TOTAL	1168	100,0%

Seguindo a tendência dos anos anteriores, temos uma quantidade expressiva de médias acima de 9, totalizando 96,3%. Destes, 34,4% (402) são médias 10, isto é, tanto foram avaliados, como se autoavaliaram em todos os nove fatores com a nota máxima.

Podemos concluir que possuímos uma força de trabalho que é, em sua maioria assídua, comprometida com a qualidade do trabalho, com domínio dos conhecimentos necessários, cooperativa, proativa, organizada, eficiente, responsável e que se relaciona bem com seus colegas de trabalho.

A atribuição da nota é importante, pois permite ao/à servidor/a a progressão por mérito profissional e o aumento salarial correspondente. O processo em si, todavia, excede essa consequência. Numa atitude que deveria ser rotineira, a avaliação de desempenho é o momento do *feedback*: aqui se exaltam acertos, apontam erros, se corrigem rumos e novos pactos são estabelecidos. Por isso, o preenchimento não deve nem ser protocolar, nem punitivo; é, antes de tudo, dialógico e pedagógico.

⁵ Este relatório foi escrito com os dados levantados até 26 de abril de 2022.

Neste intento, o SAAPT convoca avaliadores/as e avaliados/as que tenham atribuído e/ou tenham recebido notas 7 ou abaixo de 7 em quaisquer dos fatores individuais e/ou média. Atuamos na intenção de afirmar a avaliação de desempenho com um processo de aprendizado e planejamento coletivo. Para tanto, levantamos as informações do processo de trabalho da unidade de lotação em questão e assessoramos na busca de alternativas e possibilidades para o trabalho em equipe.