



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
COMISSÃO CENTRAL DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO**

ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO (CCPGD) COM A DIRETORIA DE GESTÃO E ACOMPANHAMENTO DO PGD, REALIZADA EM 20/10/2025.

Aos vinte dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, às nove horas, realizou-se reunião conjunta da Diretoria de Gestão e Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho (DGAPGD) e da Comissão Central do Programa de Gestão e Desempenho (CCPGD), para tratar da Proposta da Política de Avaliação e Consequências. Estiveram presentes: Camila Magri Eller, Carla Cruz, Cheena Lopes Bahia, Christina do Vale Pena, Francisco Felipe Coelho, Josiléia Curty de Oliveira, Mariene Kohler e Rogério Petri. Cheena abriu a reunião informando que os planos de trabalho serão finalizados em 31 de dezembro e destacou que, por se tratar de período de férias e afastamentos, os(as) servidores(as) e as chefias devem manter atenção redobrada para finalização das entregas e atualização dos planos pelas chefias. Comentou que será elaborada uma proposta de comunicado para ampla divulgação dessas orientações. Foi reforçado que, nos casos em que o(a) servidor(a) permaneceu afastado(a) durante todo o mês, a chefia deverá atribuir nota zero no sistema, de forma a registrar unicamente que não houve entregas, sem impactar em mais nada. Rogério manifestou discordância, afirmando que não haveria sentido em atribuir nota zero em casos de afastamento legal. Cheena explicou que a avaliação no Polare não deve ser confundida com a avaliação de desempenho e que o registro de zero, nesse contexto, é meramente técnico. Camila questionou como proceder quando o(a) servidor(a) realiza entregas parciais, trabalhando um ou dois dias no mês. Cheena respondeu que, havendo entrega, a avaliação deve ocorrer normalmente. Rogério ponderou que o padrão poderia ser nota 8, pois é incoerente atribuir a mesma nota a um(a) servidor(a) afastado e a outro que, estando ativo, não entregou o pactuado. Cheena esclareceu que, nesse último caso, devem ser registradas faltas no ponto (SREF) e disse que poderia consultar a UFRN quanto à possibilidade de outras formas de registrar a ausência de entregas. Cheena informou ainda que a DGAPGD promoverá reuniões com as Comissões Locais, nos dias 03 e 04 de novembro, para repassar informações e esclarecer dúvidas. Comunicou que servidores(as) movimentados ainda aparecem vinculados ao setor de origem até o encerramento dos planos. Na sequência, Cheena perguntou sobre a presidência da CCPGD, atualmente vaga em razão do afastamento da servidora Fabíola Martins Bastos. Camila informou que o assunto ainda não havia sido discutido. Em seguida, Cheena



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
COMISSÃO CENTRAL DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO

abordou o questionário da avaliação, ressaltando a necessidade de definição de encaminhamentos a respeito do instrumento. Sobre a Proposta da Política de Avaliação e Consequências, foram discutidos os pontos que receberam sugestões de ajustes. Fabíola havia sugerido substituir o termo “consequências” por “ações”, a fim de evitar conotação punitiva. Em relação à afixação da escala dos servidores nas dependências dos setores, foi esclarecido que a medida deve contemplar todos os setores com participantes em teletrabalho, garantindo meios de contato atualizados, como telefone institucional, e-mail do setor ou outro canal acessível. Francisco observou que muitas escalas divulgam horários, mas não apresentam contatos atualizados, o que gera reclamações. Cheena orientou que, nesses casos, sejam encaminhadas denúncias à Ouvidoria, para identificar os setores em descumprimento, e reforçou que as chefias são responsáveis pela manutenção das informações de contato. Camila perguntou como outras universidades estão lidando com o tema, e Cheena relatou que algumas instituições utilizam QR codes nas portas dos setores, redirecionando ao site com os contatos dos servidores. Camila sugeriu que a proposta especifique de forma objetiva como o contato deve ser divulgado e o que ocorre em caso de descumprimento. Cheena disse que poderia colocar essa observação pro Conselho orientar, e também sobre o que deve acontecer no caso de não cumprimento. No debate sobre o artigo 6º, Rogério destacou que a responsabilidade de reorganizar a escala do setor diante de afastamentos ou férias é da chefia imediata. Camila sugeriu que conste expressamente que os afastamentos e férias devem ser planejados e que se observe o mínimo de presencialidade pactuado no TCR. Foi mencionada a ocorrência de folgas eleitorais em dias presenciais, devendo ser observada a proporcionalidade. Às 9h40, Fabíola Martins Bastos ingressou na reunião, pedindo desculpas pelo atraso. Reforçou que os gestores devem garantir a continuidade do funcionamento presencial dos setores e que suas responsabilidades precisam estar claras nos documentos. Josileia Oliveira concordou, destacando a importância de textos objetivos para resguardar a Administração. Sobre a divulgação dos contatos, disse que não funciona se não estiver bem delimitado o que precisa ser feito. Rogério sugeriu que o artigo referente ao registro no SREF seja retirado da proposta. Josileia observou que muitos servidores não estão registrando a presencialidade, o que acarreta perda do auxílio-transporte. Cheena explicou que a folha de pagamento é alimentada pelos registros de ponto, reforçando a importância do controle. Sobre o artigo relativo ao TCR, explicou que o manteve porque os servidores e chefias não estão entendendo que todos os acordos pactuados devem estar lá. Carla sugeriu manter apenas a orientação quanto à importância e às observações do TCR, sem reproduzir integralmente o texto da Resolução. Quanto aos planos de trabalho avaliados como “excepcionais” precisarem de justificativa,



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
COMISSÃO CENTRAL DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO**

Rogério ponderou que pode gerar interpretação negativa e questionou qual o benefício para o servidor que entrega além do esperado. Mariene concordou dizendo que parece que não existe nem um benefício da pessoa trabalhar além do esperado. Carla disse que concorda, mas a avaliação do plano fica muito na mão da chefia, que poderia ter dois lados dar benefícios a servidores com plano excelente. Mariene acrescentou que deve ficar claro que o foco é a avaliação das entregas, e não do servidor. Fabíola disse que é difícil esperar uma transformação ocorrer na maneira como as chefias atuam para utilizarmos esses instrumentos de gestão. Disse que fizeram muitas ações de desenvolvimento com as chefias e já conseguem ver mudanças. Às 10h25, ingressou na reunião a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, Josiana Binda, que destacou a necessidade de definir critérios objetivos para avaliação excepcional. Disse que no próximo ano será feito um edital de internacionalização do técnicos. Que poderia ser um dos critérios da seleção. Mariene disse que os critérios precisam ser bem claros, e devemos ter cuidado para as chefias avaliarem sem razão como excepcional. Cheena disse que muitas chefias avaliam normalmente com 10, mas que precisam entender que 10 não deve ser tratado como regular. Uma sugestão levantada seria: O plano individual avaliado como excepcional poderá ser utilizado como critério de pontuação e desempate para as vagas de afastamentos, seleções para recebimento de GEEC, remoções internas, editais de seleções internas, dentre outras situações a serem definidas nos Editais. Sobre a suspensão do PGP no casos de avaliações classificadas como 4 ou 5, Rogério disse que a chefia deve criar plano de adequação para os próximos dois meses, e, caso o servidor continue com desempenho inadequado, terá o PGD suspenso. Josiana disse que tem preocupação em incluir algo que não esteja na Resolução do PGD. Leu o artigo que fala sobre o não cumprimento pelo servidor. Cheena disse que talvez deixar nesta proposta apenas o inadequado. Josiana complementou no artigo que após a manifestação, a chefia deverá avaliar em conjunto com a CLPGD sobre o desligamento do participante do PGD, nos termos da Resolução nº102/2024-CUn/Ufes. Fabíola comentou sobre a importância dessa conversa de acompanhamento entre a chefia e a equipe. Mariene colocou uma proposta dizendo que a chefia imediata deverá intervir, promover um diálogo orientativo e construir, em conjunto, um plano de adequação com metas e prazos definidos para os dois meses seguintes. Sobre o não cumprimento da jornada de trabalho presencial, o artigo foi reescrito para deixar claro que se configura como falta e deve ser registrada no SREF pela chefia. Cheena concedeu prazo adicional para que todos os membros analisem as alterações propostas e encerrou a reunião às onze horas e trinta e cinco minutos. E, para constar, eu, Camila Magri Eller, lavrei a presente ata.