



Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS)

Relatório de Avaliação de Desempenho 2024

Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS)

Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 306, de 04 de março de 2021, com as alterações 1375/2021, 1735/2021, 2024/2021, 2128/2021, 588/2022 e 1950/2022

2025

Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS)
Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR n.º 306, de 04 de março de 2021, com as
alterações das portarias 1375/2021, 1735/2021, 2024/2021, 2128/2021, 588/2022 e
1950/2022

Responsável pela elaboração do Relatório de Avaliação de Desempenho de Servidores- UTFPR - 2024

Composição da Comissão CADS:

Presidente: ARCOS ROBERTO RODACOSKI - DIRAV

Vice-presidência: ROSANE BEATRIZ ZANETTI PUTZ - DIRAV

Membros:

Campus Apucarana: EDNA MIRANDA - COGERH

Campus Campo Mourão: ELAINE APARECIDA DE LIMA - COGERH

Campus Cornélio Procópio: WANDRESSA KARPO SAAD DO BONFIM - COGERH

Campus Curitiba: DANIELE FERREIRA - DIRPLAD

Campus Dois Vizinhos: DANIELI GHEDIN SARTORI - COGERH

Campus Francisco Beltrão: LUIS FERNANDO HOWELER - COGETI

Campus Guarapuava: FERNANDA RIBEIRO POLZIN - COGERH

Campus Londrina: NATALIA LADEIRA FERREIRA DA SILVA - COGERH

Campus Medianeira: PAULA ADRIANA SONDA DE MELO - COGERH

Campus Pato Branco: LUIZANE TERESINHA CORREA PORTOLANN - COGERH

Campus Ponta Grossa: ANA PAULA ABRAHAO DE BRITO GODOY - COGERH

Campus Santa Helena: DIEGO VINICIUS CAMPOS - COGERH

Campus Toledo: DIETERSON DEBUS - COGERH

Reitoria: JOANA ELISA BAUER ZAVELINSKI - DIRGEP

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 O PROCESSO DE AVALIAÇÃO NA UTFPR	7
2.1 Procedimentos	9
3 DADOS QUANTITATIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES 2024, POR CATEGORIA	10
3.1 Dados quantitativos totais da avaliação de desempenho dos servidores na UTFPR 2024	10
3.2. CADS, homologações e observações	12
4. ANÁLISE QUALITATIVA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES ..	13
4.1 Avaliação Individual Geral UTFPR - totalização conforme escore nas faixas Manter, Melhorar, Corrigir	15
4.2 Avaliação Coletiva Geral UTFPR - totalização conforme escore nas faixas categorizadas	17
4.3. Avaliação por Campus – Notas nas faixas categorizadas	19
4.3.1 Apucarana – faixas de Notas	20
4.3.2 Campo Mourão – faixas de Notas	22
4.3.3 Cornélio Procópio – faixas de Notas	24
4.3.4 Curitiba – faixas de Notas	26
4.3.5 Dois Vizinhos – faixas de Notas	28
4.3.6 Francisco Beltrão – faixas de Notas	30
4.3.7 Guarapuava – faixas de Notas	32
4.3.8 Londrina – faixas de Notas	34
4.3.9 Medianeira – faixas de Notas	36
4.3.10 Pato Branco – faixas de Notas	38
4.3.11 Ponta Grossa – faixas de Notas	40
4.3.12 Santa Helena – faixas de Notas	42
4.3.13 Toledo – faixas de Notas	44
4.3.14 Reitoria – faixas de Notas	46
4.4. Nota Final de todos os Campi – Distribuição por faixas de Notas	51
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
APÊNDICES	63

FIGURAS

Figura 1 – Fluxo das atividades para Avaliação de Desempenho	9
Figura 2 – Quantidade de Seridores avaliados – Todas as categorias	11
Figura 3 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Individual - Tec.Administrativos	15
Figura 4 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Individual - Chefias	16
Figura 5 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Individual - Docentes	16
Figura 6 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Coletiva – Técnicos Administrativos	17
Figura 7 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Coletiva - Chefias	18
Figura 8 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Coletiva - Docentes	18
Figura 9 – Apucarana – Notas Coletivas – Faixas de notas	20
Figura 10 – Apucarana – Notas Individuais – Faixa de notas	21
Figura 11 – Campo Mourão – Notas Coletivas – Faixas de notas	22
Figura 12 – Campo Mourão – Notas Individuais – Faixa de notas	23
Figura 13 – Cornélio Procópio – Notas Coletivas – Faixas de notas	24
Figura 14 – Cornélio Procópio – Notas Individuais – Faixa de notas	25
Figura 15 – Curitiba – Notas Coletivas – Faixas de notas	26
Figura 16 – Curitiba – Notas Individuais – Faixa de notas	27
Figura 17 – Dois Vizinhos – Notas Coletivas – Faixas de notas	28
Figura 18 – Dois Vizinhos – Notas Individuais – Faixa de notas	29
Figura 19 – Francisco Beltrão – Notas Coletivas – Faixas de notas	30
Figura 20 – Francisco Beltrão – Notas Individuais – Faixa de notas	31
Figura 21 – Guarapuava – Notas Coletivas – Faixas de notas	32
Figura 22 – Guarapuava – Notas Individuais – Faixa de notas	33
Figura 23 – Londrina – Notas Coletivas – Faixas de notas	34
Figura 24 – Londrina – Notas Individuais – Faixa de notas	35
Figura 25 – Medianeira – Notas Coletivas – Faixas de notas	36
Figura 26 – Medianeira – Notas Individuais – Faixa de notas	37
Figura 27 – Pato Branco – Notas Coletivas – Faixas de notas	38
Figura 28 – Pato Branco – Notas Individuais – Faixa de notas	39

Figura 29 – Ponta Grossa – Notas Coletivas – Faixas de notas	40
Figura 30 – Ponta Grossa – Notas Individuais – Faixa de notas	41
Figura 31 – Santa Helena – Notas Coletivas – Faixas de notas	42
Figura 32 – Santa Helena – Notas Individuais – Faixa de notas	43
Figura 33 – Toledo – Notas Coletivas – Faixas de notas	44
Figura 34 – Toledo – Notas Individuais – Faixa de notas	45
Figura 35 – Reitoria – Notas Coletivas – Faixas de notas	46
Figura 36 – Reitoria – Notas Individuais – Faixa de notas	47
Figura 37 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Final Técnicos-Administrativos .	51
Figura 38 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Final Chefias	52
Figura 39 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Final Docentes	53
Figura 40 – Notas Finais – Dados Gerais UTFPR – Técnicos Administrativos - Porcentagem de ocupação das faixas	54
Figura 41 – Notas Finais – Dados Gerais UTFPR – Chefias – Porcentagem de ocupação das faixas	55
Figura 42 – Notas Finais – Dados Gerais UTFPR – Docentes – Porcentagem de ocupação das faixas	56

QUADROS

Quadro 1 – Faixas e categorização das notas obtidas na avaliação	13
Quadro 2 – Composição das Notas Finais de Servidores	50
Quadro 3 – Servidores avaliados com Notas Finais Superiores a 80	57

1 INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os dados quantitativos relativos ao processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores da UTFPR no exercício de 2024, obtidos por meio do “Relatório Parametrizável” disponível no Sistema de Avaliação Institucional (SIAVI), além da Análise Qualitativa dos resultados dessas avaliações.

São detalhados o número total de servidores Avaliados, Não Avaliados, Ingressantes e Dispensados, assim como a distribuição por categorias funcionais — técnicos-administrativos, docentes e ocupantes de cargos de chefia — e a classificação dos servidores “Afastados para pós-graduação”. Estas situações se inserem no processo avaliativo, uma vez que servidores que permanecem afastados de suas funções na UTFPR por um período superior a seis meses durante o ciclo avaliativo, em decorrência de licenças (para capacitação, gestação ou saúde), não participam da avaliação e integram o grupo de Dispensados. Nesses casos, para fins de progressão funcional, adota-se a pontuação obtida no ano anterior. A dispensa também pode ocorrer por outros motivos específicos que impossibilitem a realização da avaliação no SIAVI.

Servidores que ingressaram na instituição há menos de seis meses em relação ao início do ciclo avaliativo são automaticamente dispensados pelo próprio sistema, sendo classificados como “Ingressantes”. Já os servidores “Afastados para pós-graduação” são submetidos a um processo avaliativo diferenciado, conforme estabelecido na Resolução COPPG nº 045/2019 e nas Instruções Normativas Conjuntas PROPPG/DIRGEP nº 01, 02 e 03/2019.

Após a exposição dos dados quantitativos por campus (Seção 3.1), o relatório segue com a Análise Qualitativa, apresentada no Capítulo 4, no qual os resultados das avaliações são organizados por campus e categorizados conforme a função dos servidores: Docentes, Técnicos Administrativos e Chefias.

Por fim, os Apêndices A e B trazem observações referentes ao processo avaliativo de 2024, reportagens divulgadas sobre o tema, informativos correspondentes às distintas etapas da avaliação e o Cronograma da Avaliação 2024. Vale destacar que todo o processo se estendeu, excepcionalmente de novembro do ano corrente até abril do ano subsequente (2025).

2. O PROCESSO DE AVALIAÇÃO NA UTFPR

O Decreto nº 5.825, de 9 de junho de 2006, no seu art. 3º, VI, assim conceitua avaliação de desempenho:

Art. 3º [...]

VII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

[...]

Segundo a Lei nº 11.784/2008, art. 140, a avaliação de desempenho dos servidores tem por objetivos promover a melhoria da qualificação do serviço e servir de base para a aplicação da política da Gestão de Pessoas, voltada para capacitação dos servidores e no seu desenvolvimento na carreira. Também, tem como foco a movimentação de pessoal e a remuneração do servidor, tratando-se de uma ferramenta de gestão dos recursos humanos no âmbito das instituições. Assim se refere a citada lei:

*“Art. 140. Fica instituído sistema para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com os seguintes objetivos:
I - promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos; e
II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.”*

A avaliação de desempenho permite que cada servidor reflita sobre sua atuação, que juntamente com a chefia avalie o trabalho que estão desenvolvendo, considerando que a avaliação é mútua. Ainda, oportuniza o planejamento do setor através das metas negociadas em conjunto. Outra contribuição é o levantamento de necessidades de capacitação, que são encaminhadas ao setor de desenvolvimento de pessoas para inclusão no planejamento de ações futuras. As avaliações de desempenho do servidor são utilizadas, também, para embasar os processos de progressão funcional dos servidores, que ocorrem com base no escore obtido pelo servidor.

O processo na UTFPR se dá de forma bastante democrática, haja vista que o servidor avalia a chefia e é avaliado por ela também, assim como os usuários internos dos setores podem avaliar o atendimento da equipe e terão seu setor igualmente avaliado. Docentes, que avaliam os alunos durante o período das disciplinas, são avaliados pelos alunos.

A coordenação geral do processo está a cargo da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS), que atua em conjunto com as subcomissões locais de avaliação em cada campus da UTFPR.

Compete à CADS:

- a. Supervisionar a execução das avaliações em todos os campi e garantir o cumprimento do cronograma estabelecido;
- b. Promover a articulação entre a Comissão de Avaliação de Desempenho e as demais comissões responsáveis pelos processos avaliativos nos campi, como a avaliação docente pelo discente, a pesquisa de clima organizacional, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a COGERH;
- c. Produzir e divulgar materiais informativos e educativos com foco na sensibilização e orientação sobre o processo avaliativo e a utilização do Sistema de Avaliação Institucional (SIAVI);
- d. Prestar apoio e orientação aos diversos atores envolvidos, atendendo às dúvidas e às demandas apresentadas.

As subcomissões da CADS em cada campus são responsáveis por:

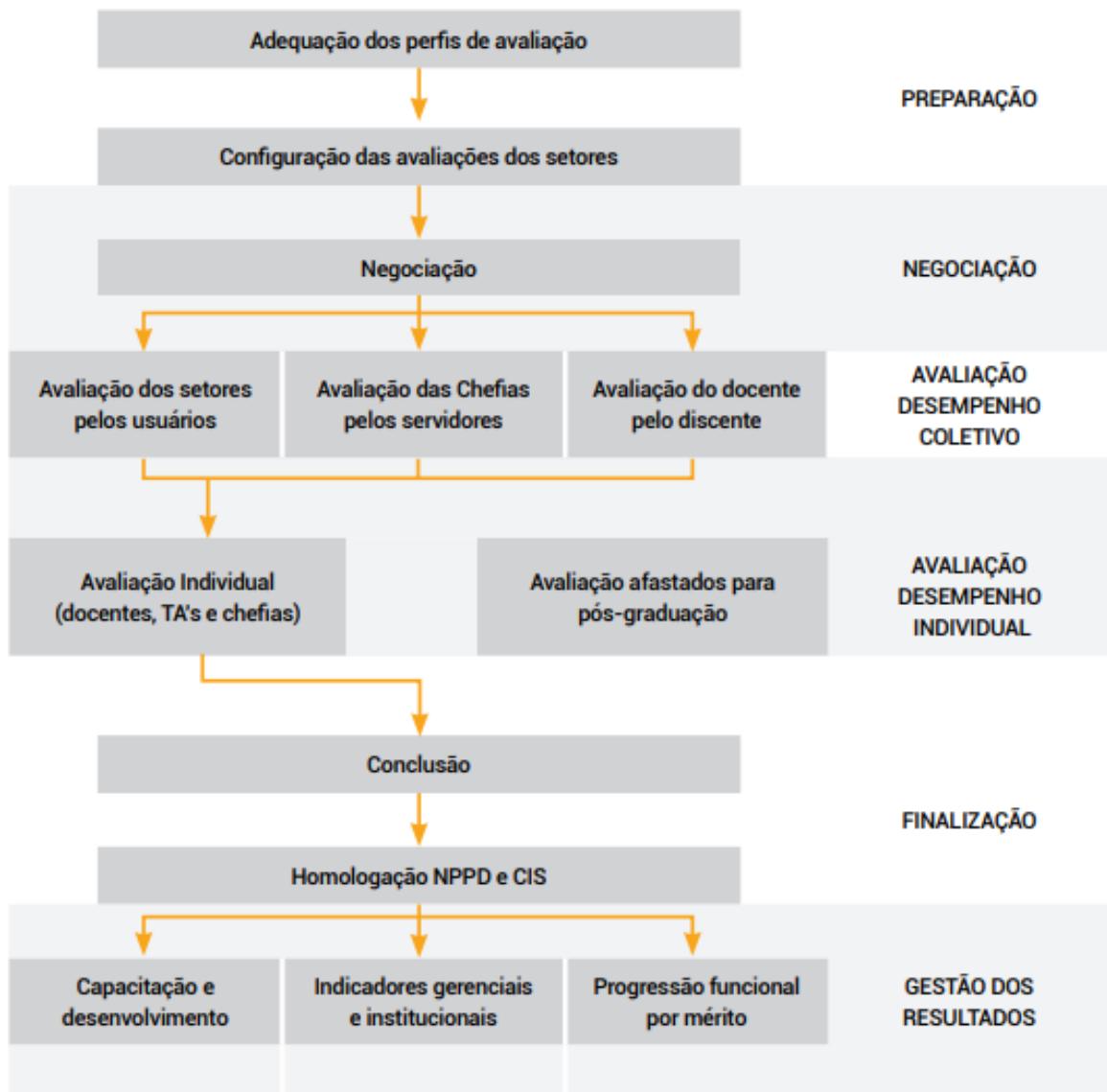
- a. Acompanhar o desenvolvimento das avaliações dos servidores vinculados ao campus e contatar os responsáveis por avaliações pendentes, assegurando o respeito ao cronograma;
- b. Coordenar ações de comunicação, sensibilização e capacitação dos participantes locais envolvidos no processo avaliativo;
- c. Realizar os ajustes necessários nos perfis de avaliação no SIAVI para os casos de servidores ativos, afastados para pós-graduação ou dispensados, conforme a categoria funcional e a situação específica de cada avaliado;
- d. Atualizar os perfis dos servidores avaliados no âmbito do campus, de acordo com as alterações de categoria funcional eventualmente ocorridas.

2.1 Procedimentos

O processo de avaliação de desempenho dos servidores da UTFPR é desenvolvido a cada ano, seguindo um fluxo de ações que se inicia com a adequação/atualização dos instrumentos: cadastro, perfil dos avaliados e avaliadores; negociação das metas; revisão dos itens da avaliação dos setores.

Conforme o esquema abaixo, é possível visualizar o processo da avaliação de desempenho no seu fluxo (Figura 1).

Figura 1- Fluxo das atividades para Avaliação de Desempenho



Fonte: Manual do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores da UTFPR - 5^a versão (UTFPR, 2017).

3. Dados quantitativos da avaliação de desempenho dos servidores 2024, por categoria

O ano de 2024 teve seu calendário atípico para o processo da Avaliação de Servidores em função de vários eventos que aconteceram durante todo o ano: o movimento paredista dos servidores que durou 112 dias no total, as mudanças ocorridas na gestão da Universidade com a eleição para reitor (votação em 12/06/24) e posse da nova gestão em 24/09/24 com toda a mudança de lotação de chefias e o processo de recredenciamento da UTFPR. Todos esses eventos envolveram toda a universidade e impactariam sobremaneira na avaliação de servidores. A paralisação dos servidores obrigou a prorrogação do calendário acadêmico que efetivamente se encerrou em fevereiro de 2025. Assim, foi definido o calendário de avaliação do ano de 2024 com início em janeiro de 2025, quando a rotina das atividades estava estabilizada, mas o prazo de cada etapa teve um prazo mais reduzido que o habitual dos anos anteriores.

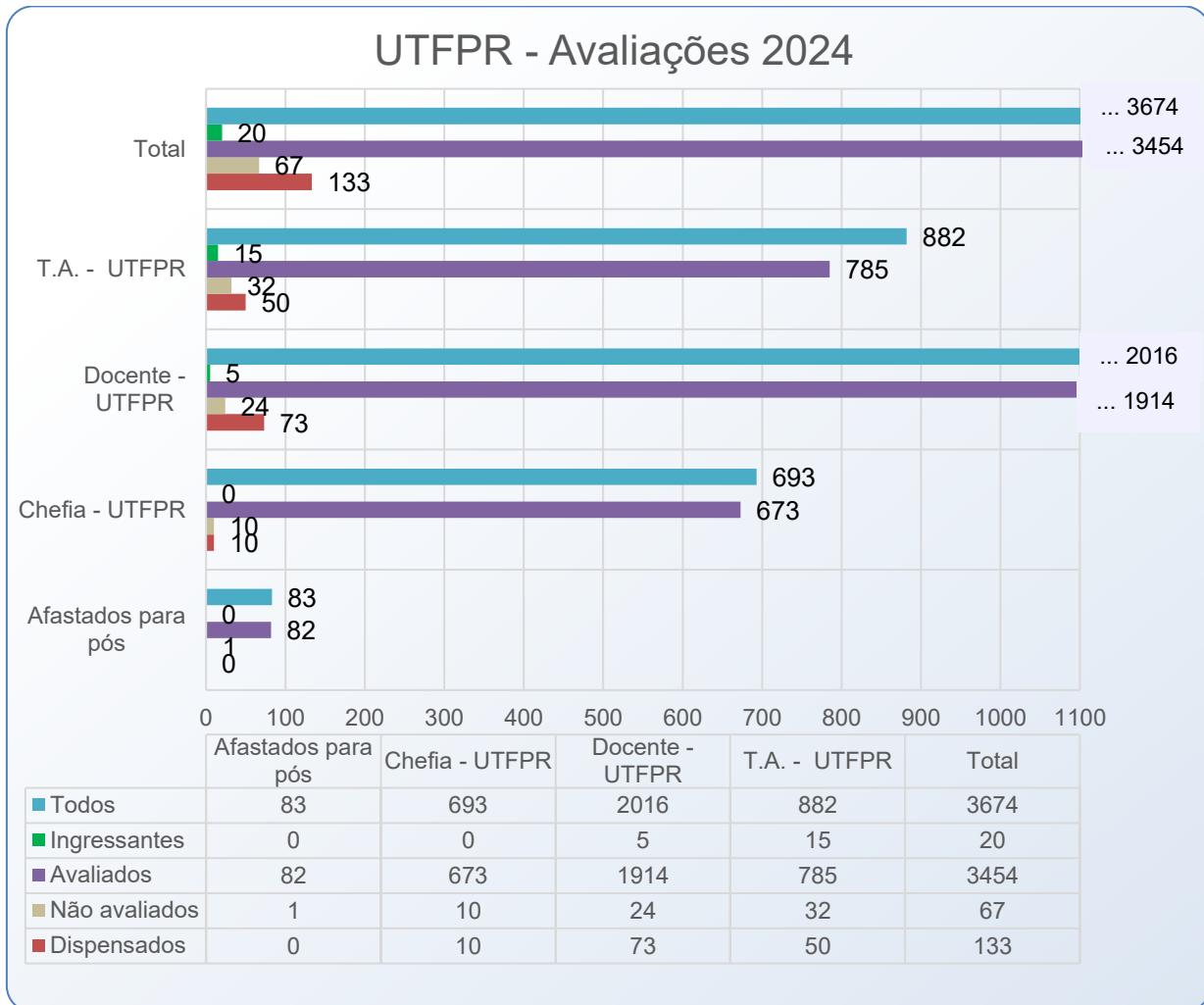
As informações sobre o ano de 2024 estão sintetizadas em forma de gráfico (Figura 2), logo abaixo. Esse gráfico resume a visão geral do quantitativo de servidores avaliados, de acordo com o vínculo: técnico administrativo, chefia, docente. A situação funcional também está explicitada: afastado para pós-graduação e dispensado. Informações sobre totais de avaliados, de dispensados, de não-avaliados e de ingressantes também foram incluídas no gráfico.

Importante destacar que os servidores afastados para pós-graduação seguem o regulamento próprio da pós-graduação.

3.1 Dados quantitativos totais da avaliação de desempenho dos servidores da UTFPR 2024

A Figura 2 mostra a quantidade total de Avaliados, Ingressantes, Não Avaliados e Dispensados dos servidores Técnicos Administrativos, Chefias, Docentes e Afastados para Pós-graduação, no ano de 2024.

Figura 2 – Quantidade de Servidores Avaliados: Todas as categorias



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Os dados exibidos na Figura 2 evidenciam que todas as etapas do processo avaliativo foram devidamente cumpridas, com a adesão dos servidores em seus respectivos enquadramentos funcionais, assegurando a execução plena dos procedimentos estabelecidos.

O total de servidores não avaliados foi de 1,8%. Na categoria dos técnicos administrativos, há um percentual de 3,6% de servidores não avaliados, embora aptos à avaliação (excluindo-se os ingressantes e dispensados), índice ligeiramente melhor do que o apurado em 2023, apesar do calendário ter um período menor para a avaliação. Entre os Docentes, o índice de não avaliados foi de 1,19%, inferior ao percentual de 1,65% observado em 2023, também demonstrando maior participação dessa categoria. Já o grupo de Chefias apresentou percentual de 1,4%, aproximando-

se do índice de 2023 que apresentou 1,38%. E o número de servidores afastados para pós-graduação não avaliados foi de 2,25%, número menor que o de 2023 que foi de 2,8%.

Assim, é possível perceber que em 2024 a categoria de técnicos administrativos foi a que teve o maior número de não avaliados, mas, houve um ligeiro aumento da participação da avaliação em todas as categorias, apesar do prazo menor. É um marco significativo. Demonstra o compromisso da gestão com a atuação e capacitação dos servidores.

Vale destacar que para os servidores não avaliados é feito acompanhamento e as tratativas caso a caso junto às chefias imediatas, visando obter a totalidade das avaliações para todos. Também que, o processo de avaliação de desempenho da UTFPR, com índice de participação de 98,2%, implementado desde 2009, pode ser considerado institucionalmente consolidado.

3.2. CADS, homologações e observações

O processo de avaliação de desempenho referente ao ano de 2024 ocorreu da forma estabelecida nos regulamentos. Iniciaram através do Sistema de Avaliação Institucional, SIAVI, com o lançamento dos itens de negociação e a atualização dos perfis de servidores nas mudanças de lotações e/ou chefias. Cada etapa segue o prazo estabelecido no calendário fixado pela CADS, que este ano foi atrasado, conforme já descrito. Após a avaliação ter sido realizada pela chefia, é assinada pelo avaliador e pelo avaliado e encaminhada pelo servidor para a homologação pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) ou pelo Núcleo Permanente de Pessoal Docente (NPPD) de acordo com a categoria do servidor avaliado. Este encaminhamento ocorre através de processo eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

As avaliações dos servidores afastados para cursar pós-graduação são encaminhadas via SEI. O avaliado deve inserir no processo de afastamento existente todos os documentos pertinentes e enviar o processo eletrônico para a Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação ou à Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação (DIRPPG), do Campus. Desde 2020, a responsabilidade pelo controle das homologações, antes atribuída à Coordenação de Gestão de Recursos Humanos (COGERH) passou a ser realizado pelas Subcomissões da CADS.

4. Análise qualitativa da avaliação de desempenho dos servidores

A análise qualitativa do processo de avaliação permite compreender se o desempenho do servidor está aquém, em conformidade ou além das expectativas institucionais. Com base no cálculo das notas obtidas, torna-se viável a identificação de habilidades técnicas e comportamentais, permitindo que as chefias imediatas adotem medidas adequadas, incluindo o delineamento de planos estratégicos alinhados às necessidades do servidor ou da equipe — como, por exemplo, ações de capacitação, revisão de procedimentos, implementação de novas rotinas, entre outras.

Esse tipo de análise favorece também a percepção do desenvolvimento profissional e pessoal do servidor, possibilitando a identificação do seu potencial e das competências individuais, contribuindo de forma positiva.

A partir da consolidação dos dados e dos resultados (notas) obtidos nas avaliações individuais e coletivas, passou-se, desde o ano de 2021, a adotar uma categorização dos desempenhos em três grupos de ações, conforme abaixo:

Quadro 1 – Faixas e categorização das notas obtidas na avaliação

Faixas	Individual	Coletiva	% correspondente	Categoria
Nota máxima	70	30	100%	MANTER
Notas entre	69 e 56	29 e 24	Até 80%	Com possibilidade de EVOLUIR e INOVAR
Notas entre	55 e 42	23 e 18	Até 60%	MELHORAR
Notas menores	42	18	Menores de 60%	CORRIGIR

Obs. Dentro da categoria MANTER destaca-se o grupo que obteve nota máxima. Para esse grupo como indicação imediata de ação futura, a critério da chefia, seria a possibilidade de EVOLUIR e INOVAR.

Fonte: elaboração da Comissão, 2021.

Essa escala simples de faixas tem o objetivo de organizar os resultados e sugerir ações para orientar os gestores na devolutiva e tratativa das avaliações:

- a) **MANTER:** Indica o incentivo e a confiança da gestão de que o servidor tem competência para continuar o nível de qualidade. Também pode consistir na criação de novas funções para aumentar a entrega de produtividade, que é um fator determinante para o crescimento e desenvolvimento da instituição, uma vez que ela, enquanto instituição acadêmica, é constantemente chamada à inovação.

- b) **MELHORAR:** Indica o apoio e a crença da gestão de que o servidor está apto para aprimorar a sua boa prática de atuação. Consiste na tentativa de adequar as ações e procedimentos para um desempenho aprimorado.
- c) **CORRIGIR:** Indica a atenção e serenidade da gestão de que o servidor é um profissional dinâmico e sempre capaz de rever e escolher caminhos que melhorem a sua qualidade de vida, profissional e pessoal. São os casos em que é necessário corrigir o desempenho. Isso ocorre quando as avaliações apontam uma performance aquém dos padrões e requisitos esperados, e a chefia, em conjunto com o avaliado, deve propor ações de melhoria, fazendo o acompanhando da evolução dos indicadores.

A classificação em três categorias busca propiciar o engajamento dos servidores em ações a serem realizadas após a aplicação da avaliação, ou seja, o objetivo é que a avaliação traga impacto de melhoria na qualidade dos serviços. Escolhendo as metas de desenvolvimento, evolução e inovação, estabelecendo níveis adequados às tarefas e proporcionando maior suporte para o servidor.

A melhoria contínua dos serviços precisa estar vinculada a retroalimentação do processo, ou seja, deve seguir uma proposta de ciclo PDCA¹. A última parte desse ciclo (Checagem e Ajustes) é avaliar e atuar para corrigir erros e padronizar acertos, bem como alimentar os futuros planejamentos com as informações para promover melhorias. As lições aprendidas em um diagnóstico devem ser utilizadas no processo avaliativo seguinte, completando e reiniciando o ciclo.

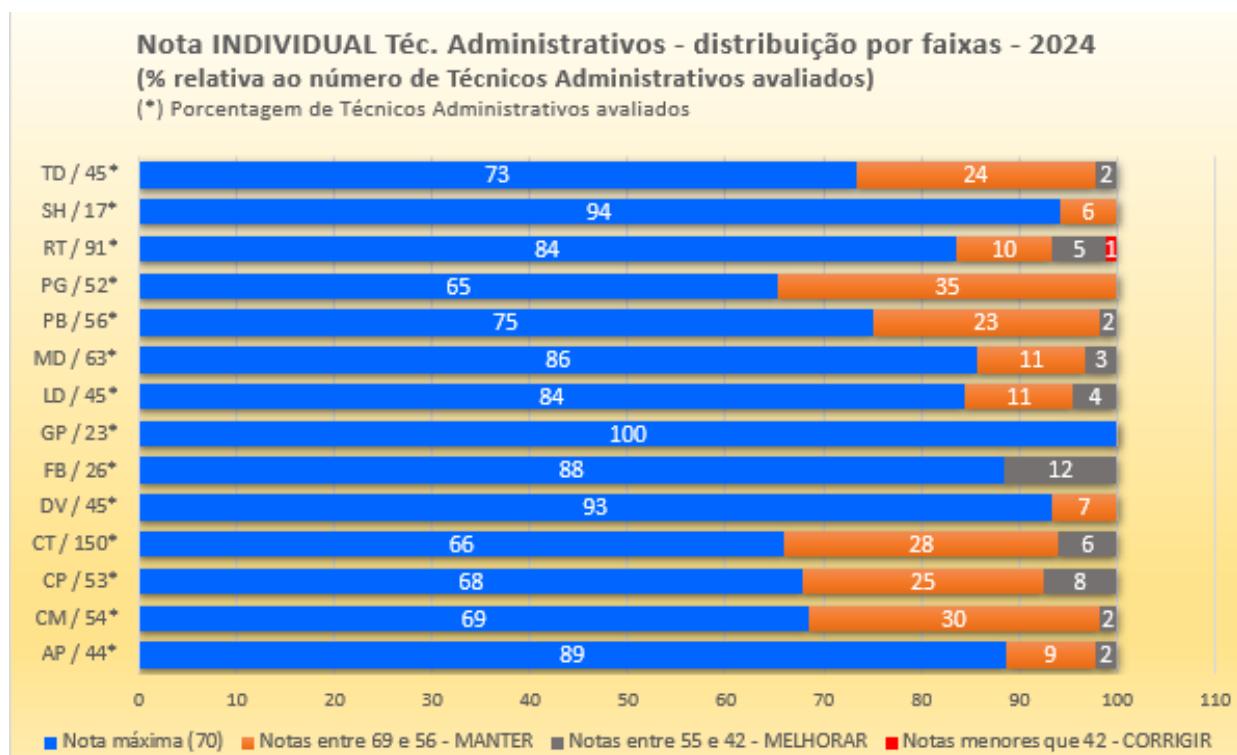
As seções 4.1, 4.2 e 4.3 deste relatório trazem os resultados obtidos e a aplicação desses conceitos nas avaliações: individual e coletiva de cada servidor. A Nota Individual e a Nota Coletiva compõem a Nota Final do servidor em 70% e 30%, respectivamente. O detalhamento dessas informações está organizado no [Manual do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores](#)¹

¹ O ciclo PDCA é um modo de gestão com o objetivo de manter melhorias nos processos a partir de quatro passos: *plan* (planejar), *do* (fazer), *check* (verificar) e *act* ou *adjust* (agir ou ajustar). Atualmente, é usado no aprimoramento contínuo de qualquer processo.

4.1 Avaliação Individual Geral UTFPR: totalização conforme escore nas faixas Manter, Melhorar e Corrigir

As Figuras, de 3 a 5, mostram a distribuição das notas individuais de toda UTFPR obtidas em cada campus, em percentual, nas faixas: Nota Máxima (70) - MANTER e INOVAR, Notas entre 56 e 69 – MANTER e INOVAR, Notas entre 42 e 55 - MELHORAR e Notas menores que 42 - CORRIGIR, conforme foram descritas no Quadro 1. As barras dos Gráficos são identificadas pela sigla de cada campus da UTFPR: AP = Apucarana, CM = Campo Mourão, CP = Cornélio Procópio, CT = Curitiba, DV = Dois Vizinhos, FB = Francisco Beltrão, GP = Guarapuava, LD = Londrina, MD = Medianeira, PB = Pato Branco, PG = Ponta Grossa, SH = Santa Helena, TD = Toledo. RT indica Reitoria. Os números marcados com o asterisco (*) mostram o número de servidores avaliados no campus.

Figura 3 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Individual – Tec. Administrativos



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Figura 4 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Individual – Chefias

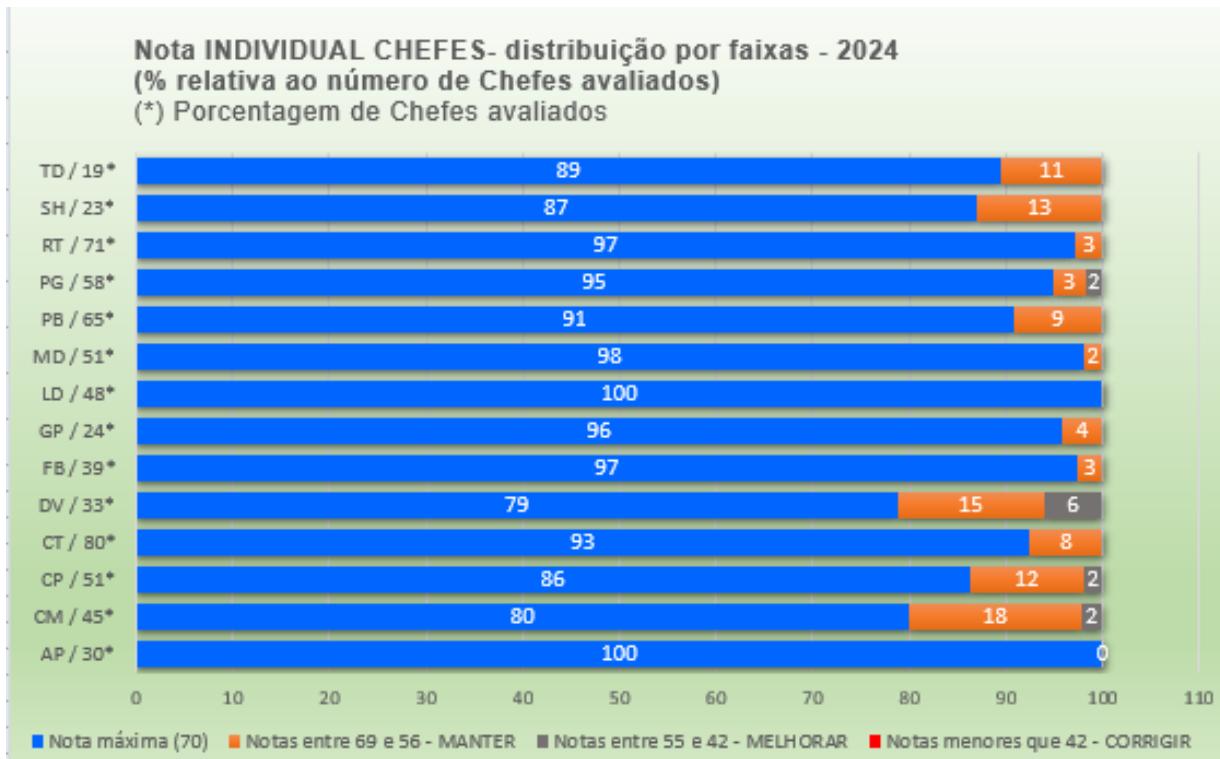
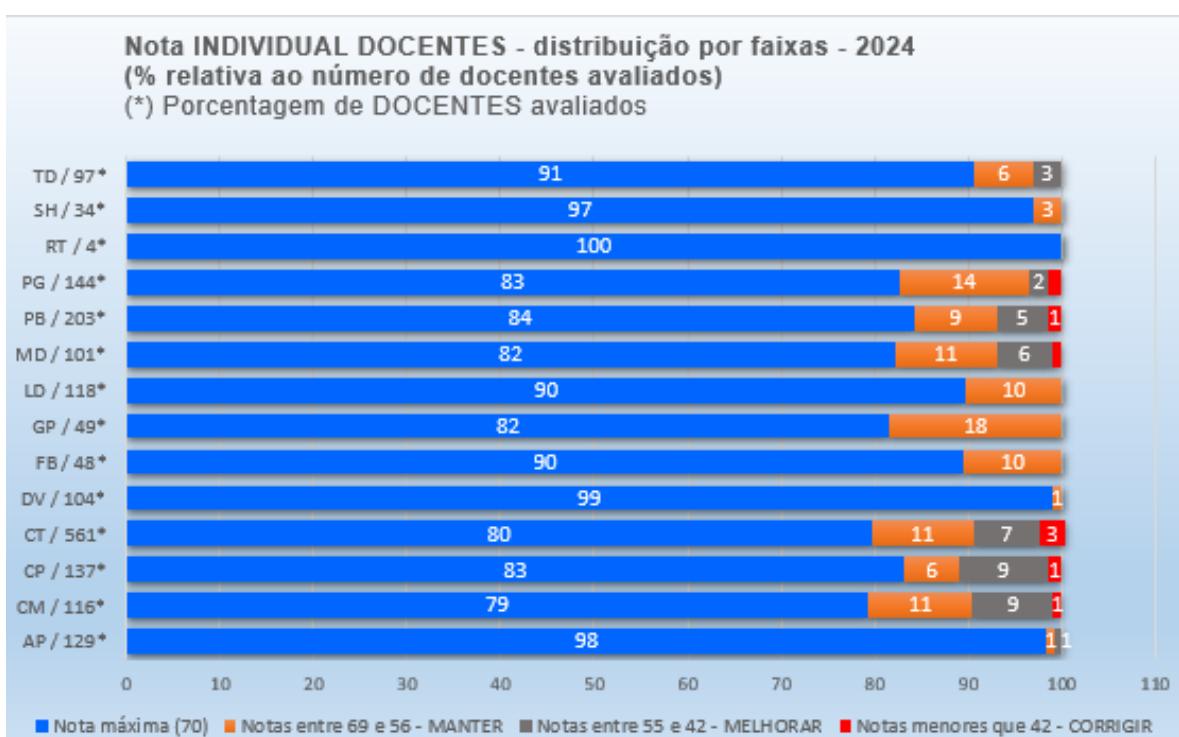


Figura 5 –Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Individual – Docentes

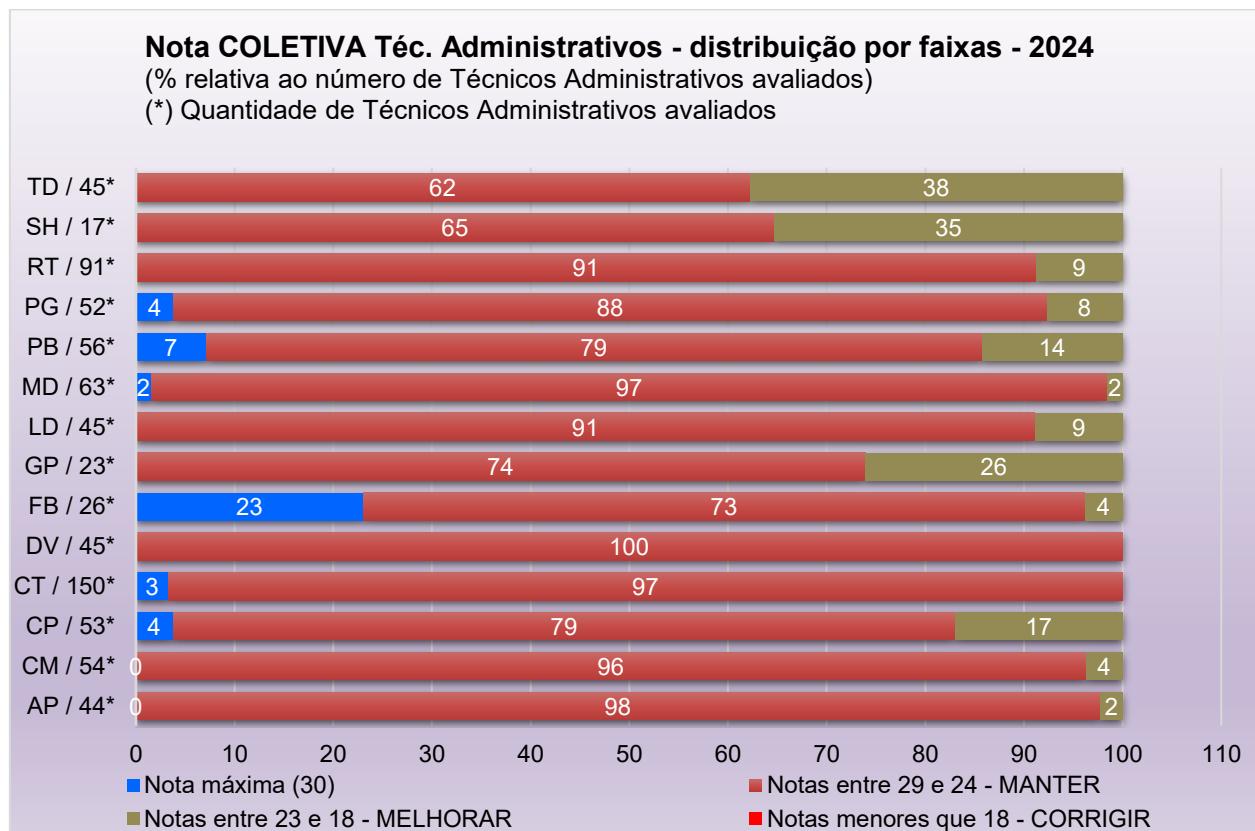


4.2 Avaliação Coletiva: totalização conforme escore nas faixas categorizadas

As Figuras 6 a 8 mostram a distribuição das avaliações Coletivas de toda a UTFPR, por campus, nas faixas: Nota Máxima (30), MANTER (entre 29 e 24), MELHORAR (entre 23 e 18) e CORRIGIR (menores que 18), descritas no Quadro 1.

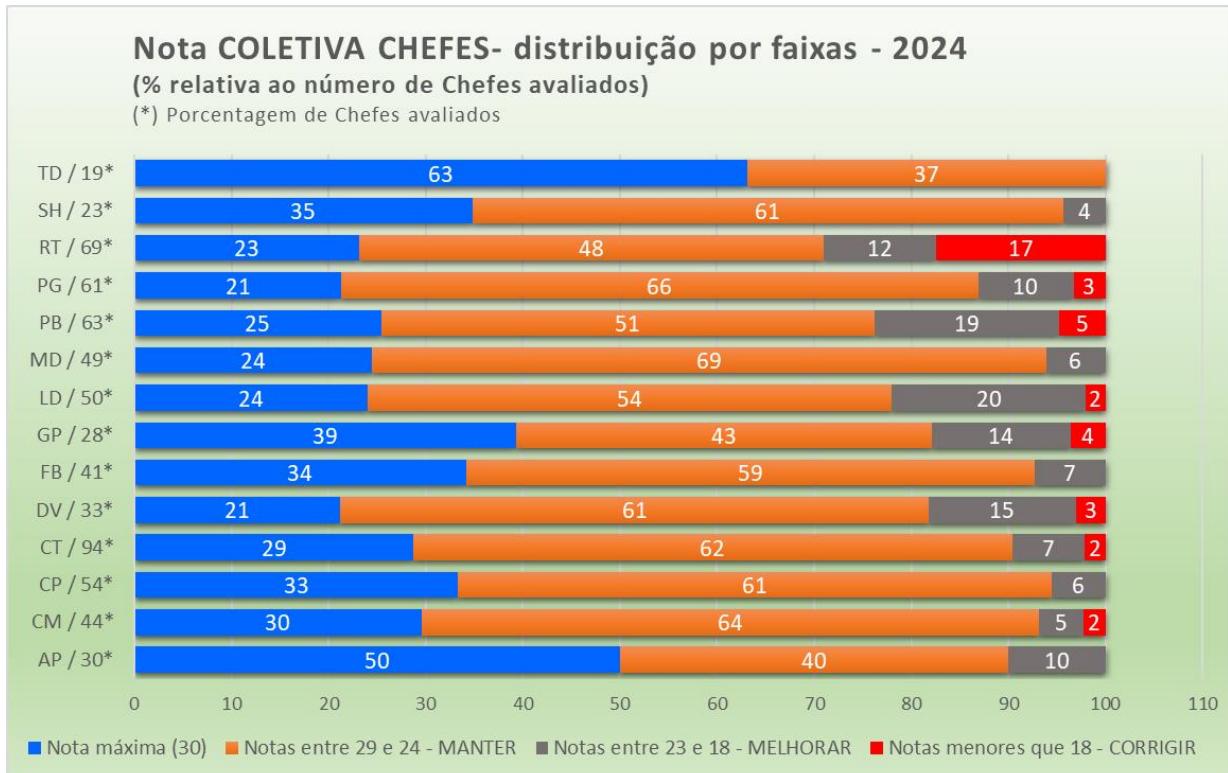
Com estes gráficos, observa-se que, especialmente a categoria Chefias recebeu um número significativo de notas abaixo de 18, classificada na faixa Corrigir. Ressalta-se que os números apresentados são os índices percentuais e não os números absolutos.

Figura 6 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Coletiva – Técnicos Administrativos



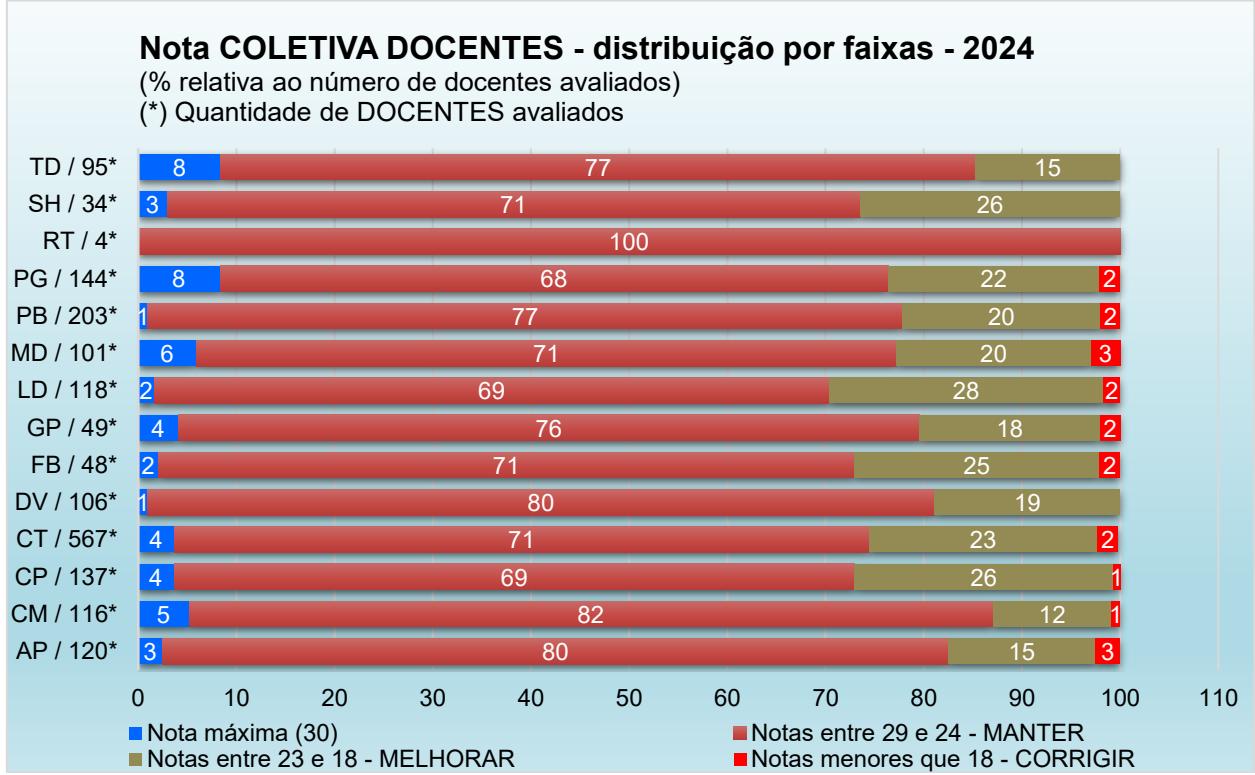
Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Figura 7 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Coletiva – Chefias



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Figura 8 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Coletiva – Docentes



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

4.3. Avaliação por campus: notas nas faixas categorizadas

O método de análise qualitativa que classifica as notas em categorias de ações, conforme foi comentado no capítulo 4 - Quadro 1, indica em seu processo o número de servidores que possuem suas notas em cada uma das faixas: Nota Máxima, Manter, Melhorar, Corrigir.

Da seção 4.3.1 até a seção 4.3.14 é apresentada a classificação das notas obtidas nessas categorias, em cada um dos campi da UTFPR e na Reitoria.

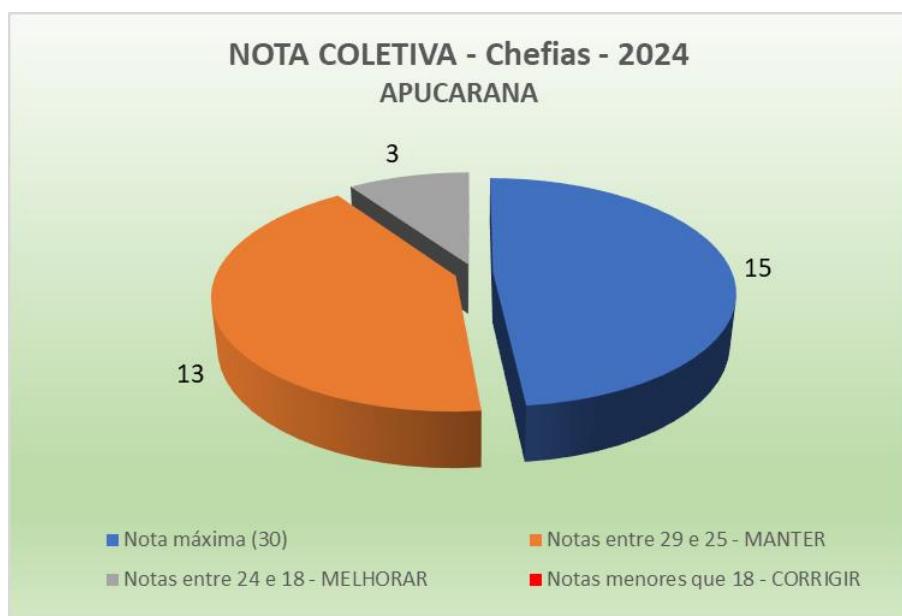
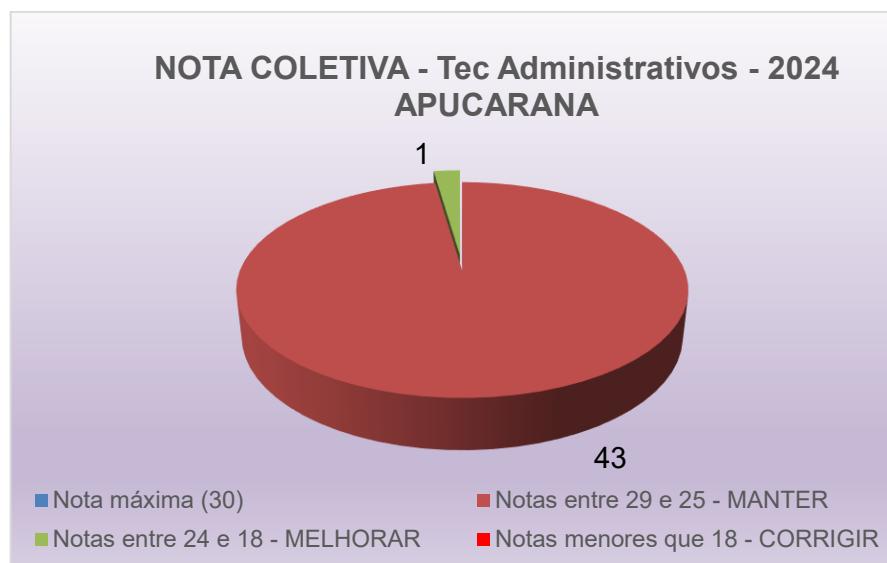
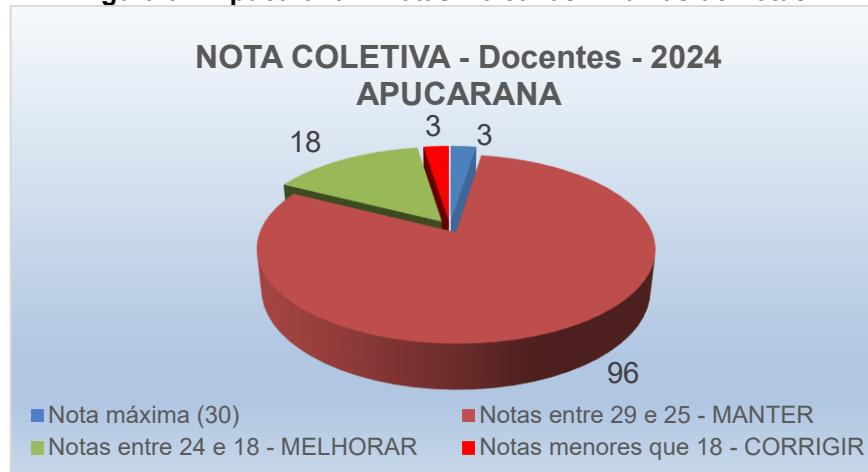
Cada seção é dedicada a um campus/unidade da UTFPR e é composta de duas Figuras. A primeira Figura de cada campus mostra a distribuição das Notas Individuais e a segunda Figura as Notas Coletivas.

Nessas seções são exibidas as Figuras 9 a 36, cada uma composta por três Gráficos, que mostram quantos servidores se agrupam em cada faixa (Nota Máxima, Manter, Melhorar, Corrigir). Cada Gráfico traz os dados de uma categoria funcional (Técnico Administrativo, Chefia, Docente).

É oportuno comentar que a Nota Coletiva do Técnico Administrativo é a mesma nota dada ao setor onde ele está alocado, pela comunidade acadêmica e externa. A Nota Coletiva do Docente resulta da Avaliação dos Docentes pelos Discentes (ADPD) e a Nota Coletiva das Chefias resulta da avaliação feita pelos respectivos subordinados. Mais detalhes sobre a avaliação coletiva por categoria funcional podem ser obtidos no [Manual do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores da UTFPR - 5ª versão](#).

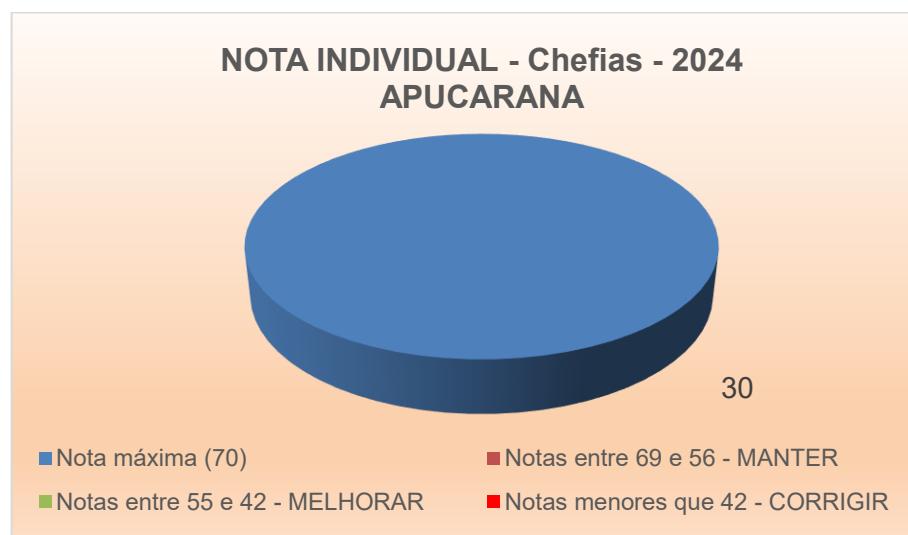
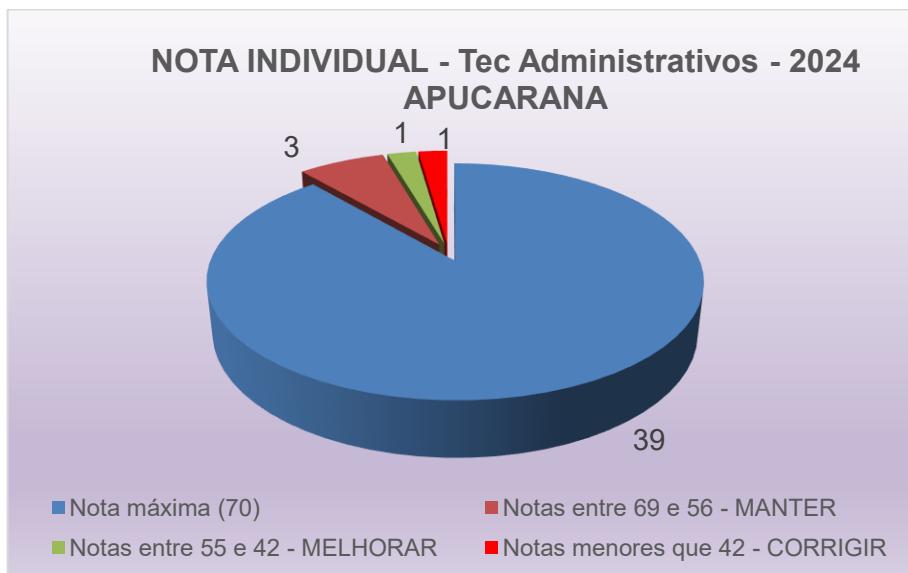
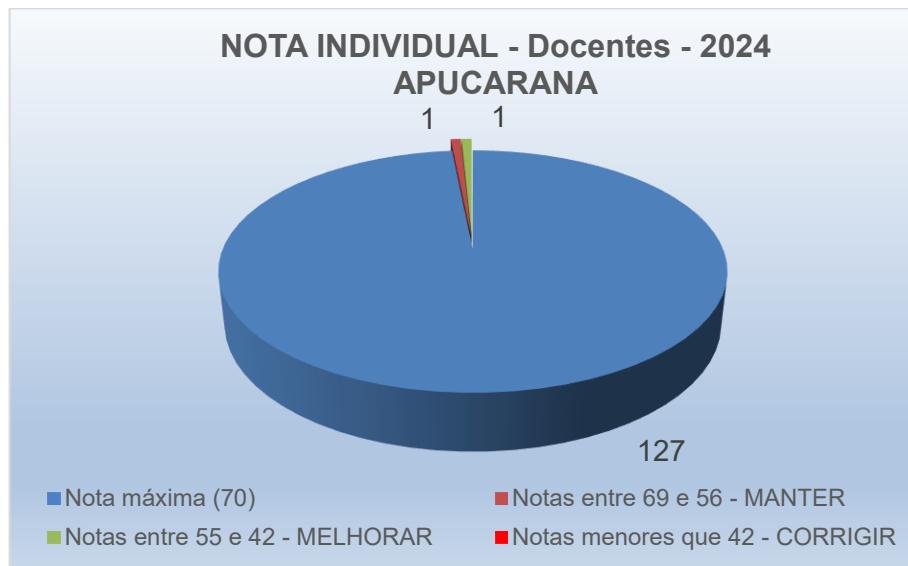
4.3.1 Apucarana – faixas de Notas

Figura 9 – Apucarana – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025)

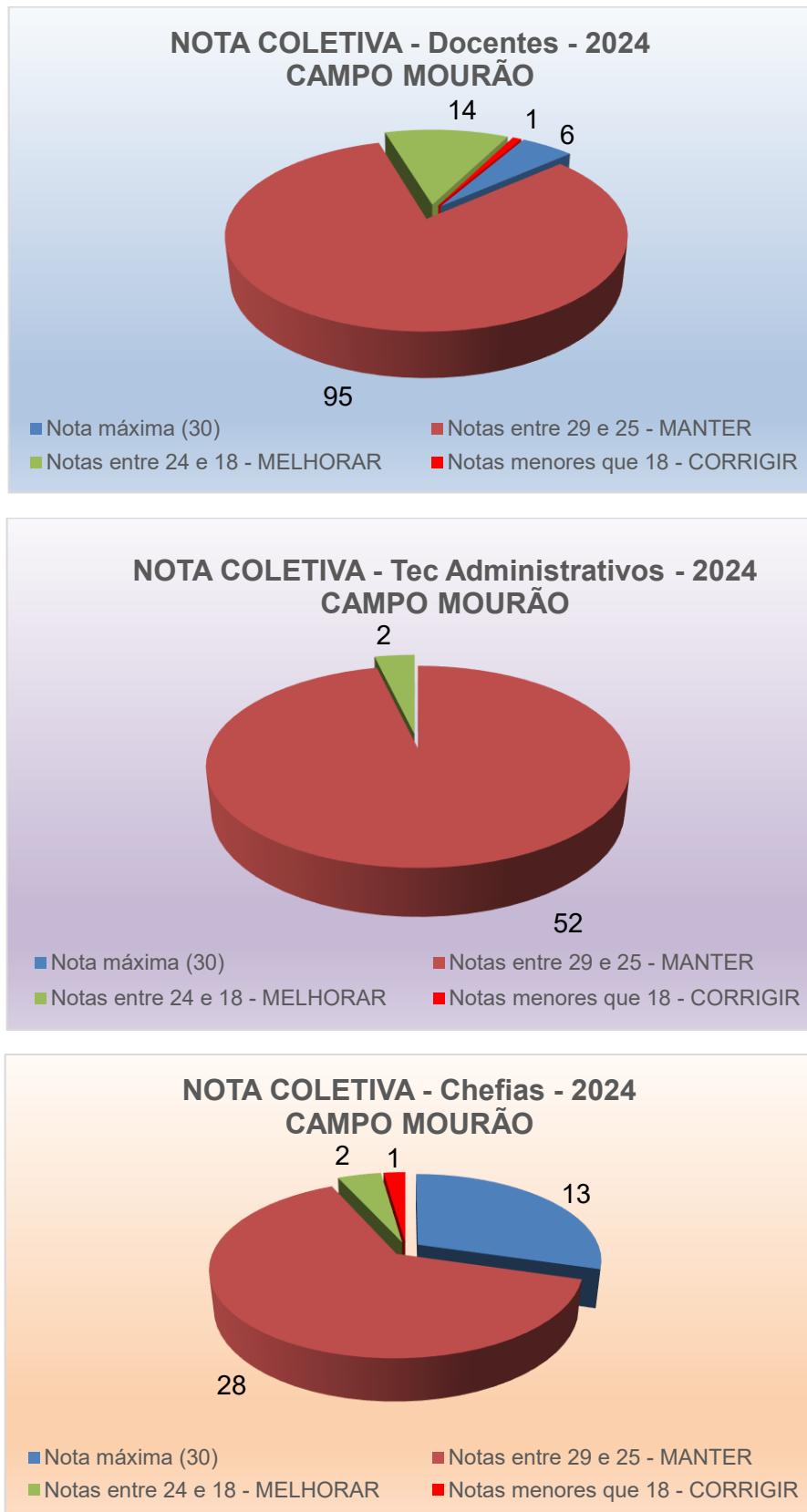
Figura 10 – Apucarana – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

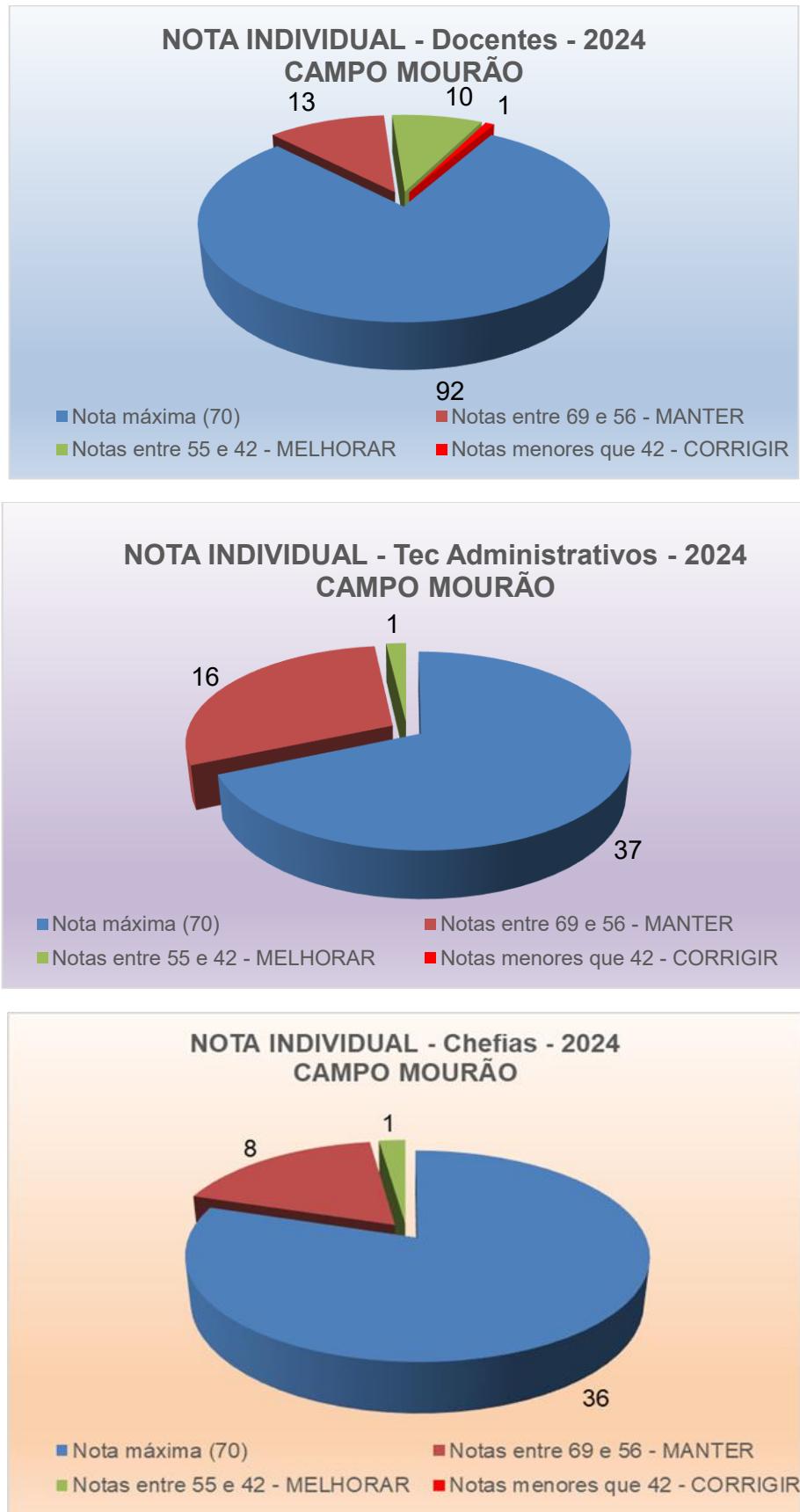
4.3.2 Campo Mourão – faixas de Notas

Figura 11 – Campo Mourão – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

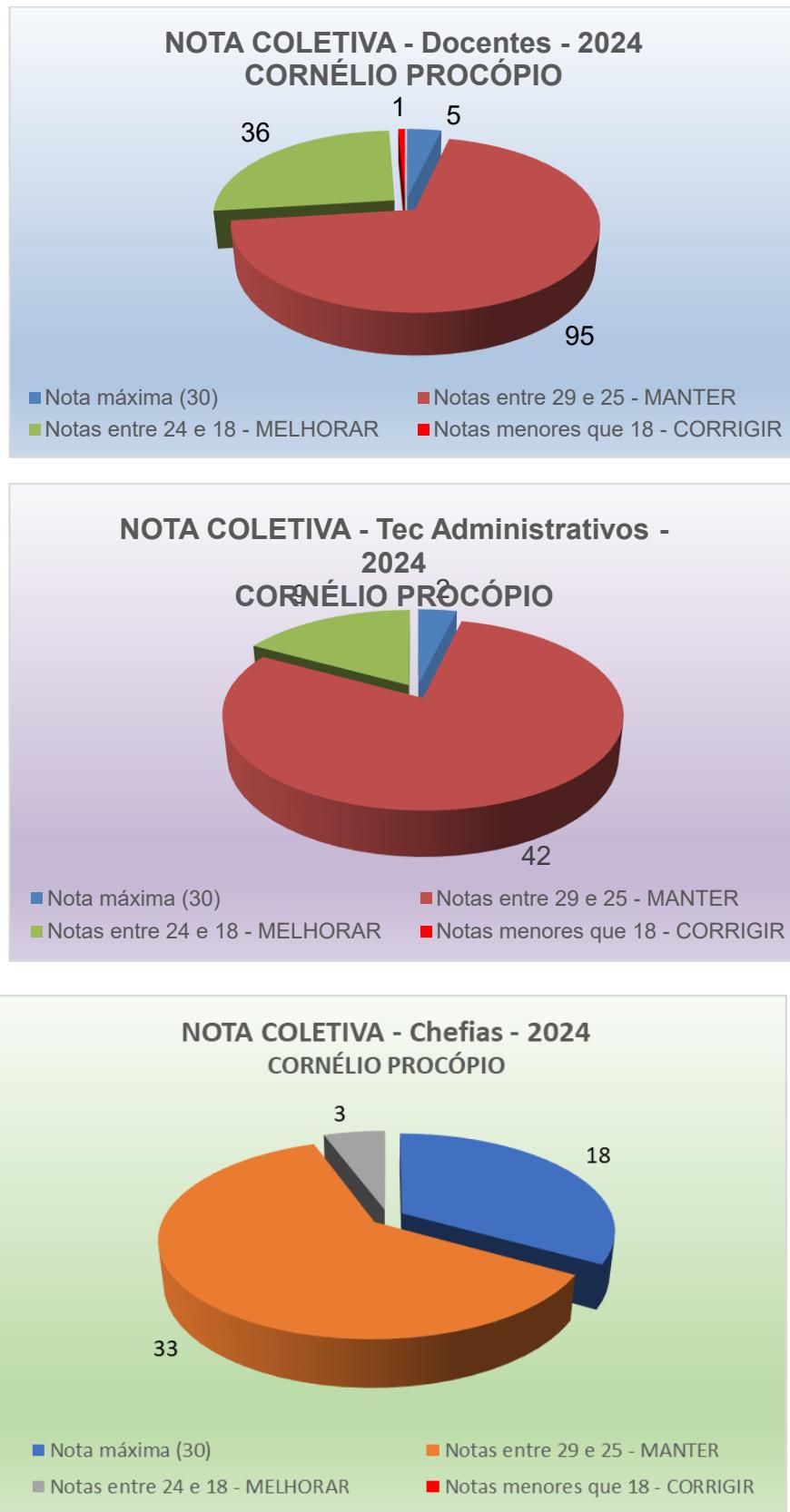
Figura 12 – Campo Mourão - Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

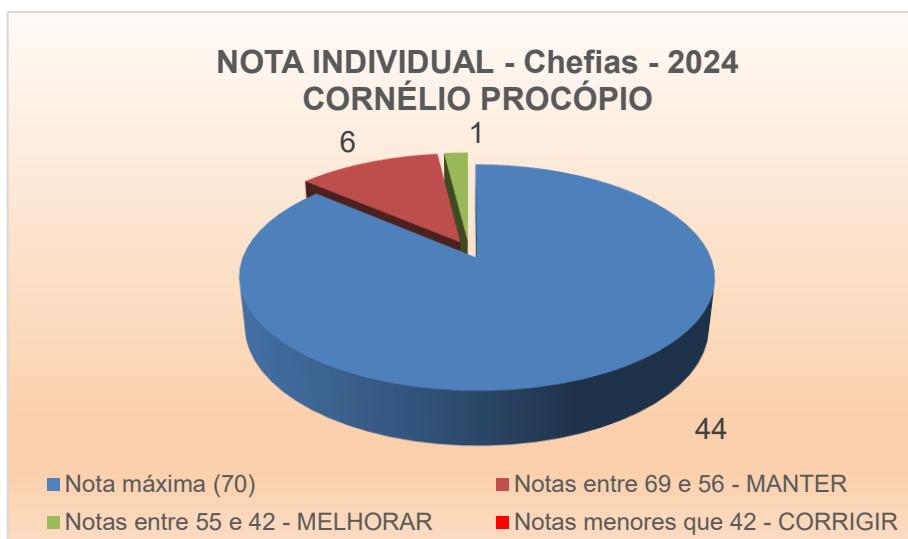
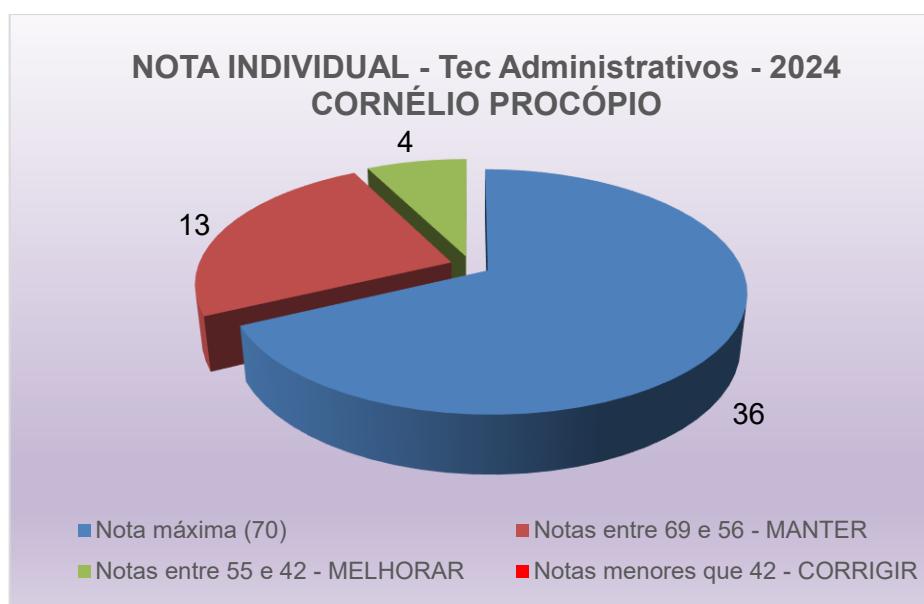
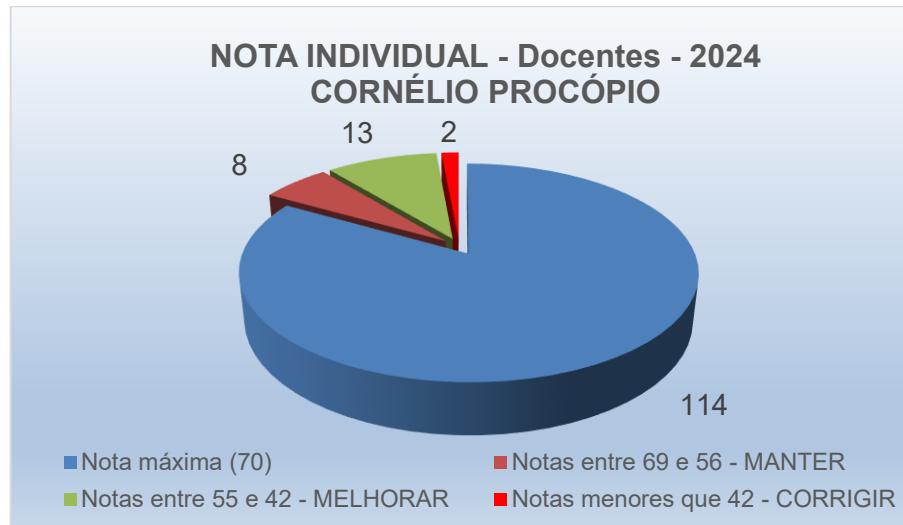
4.3.3 Cornélio Procópio – faixas de Notas

Figura 13 – Cornélio Procópio – Notas Coletivas – Faixa de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025)

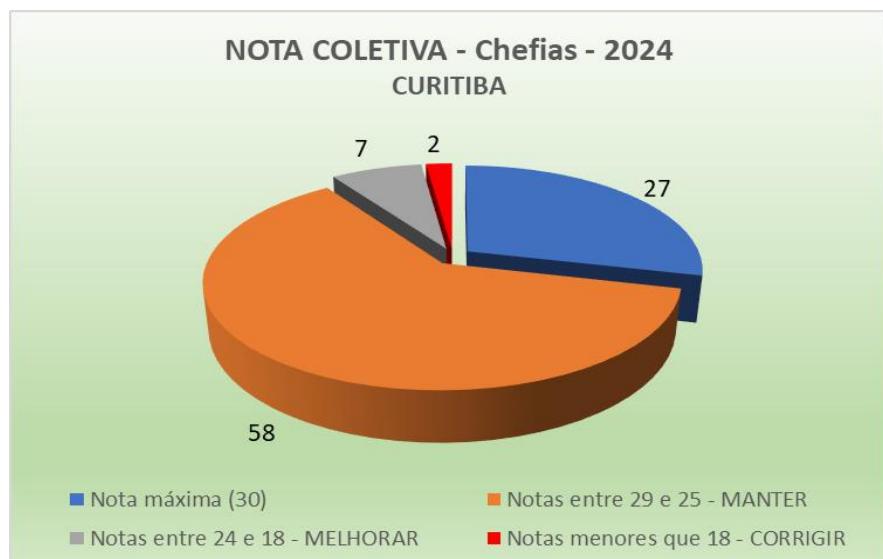
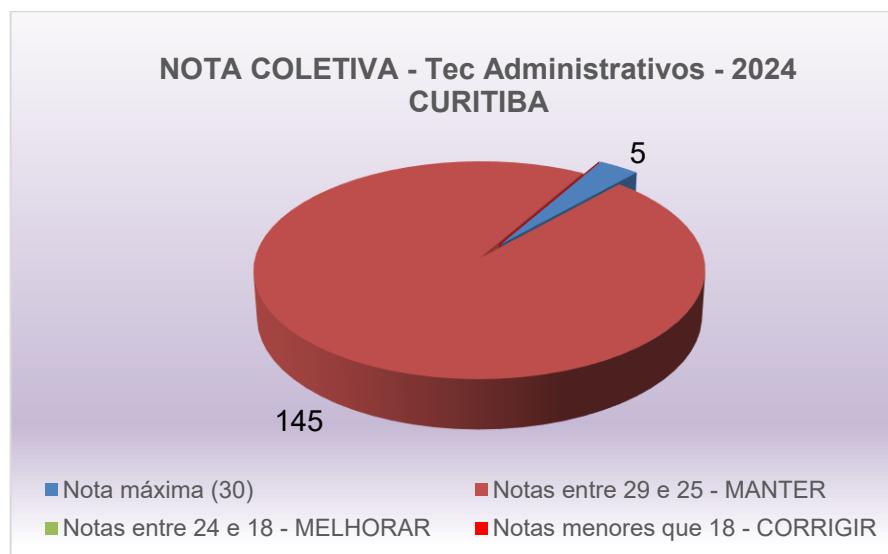
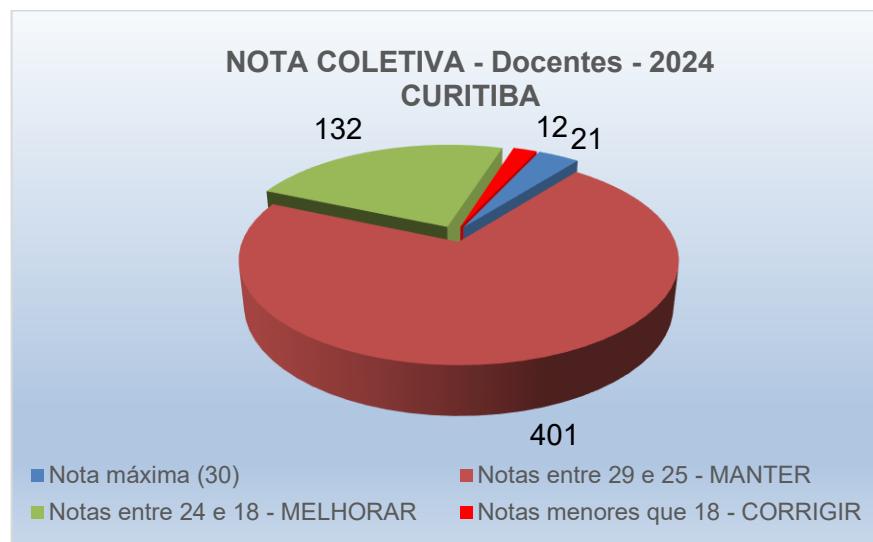
Figura 14 – Cornélio Procópio – Notas Individuais – Faixas de Notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

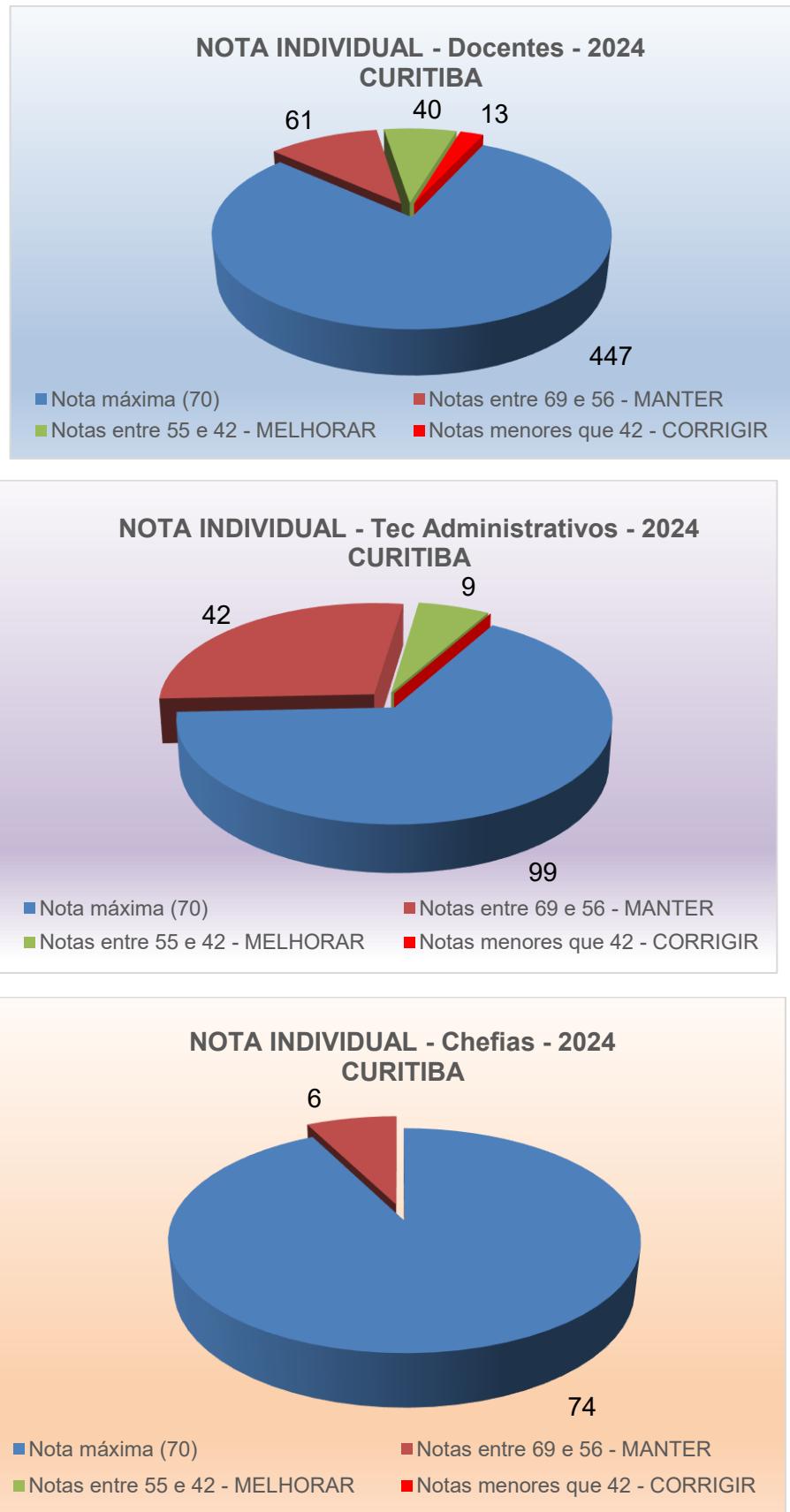
4.3.4 Curitiba – faixas de Notas

Figura 15 – Curitiba – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

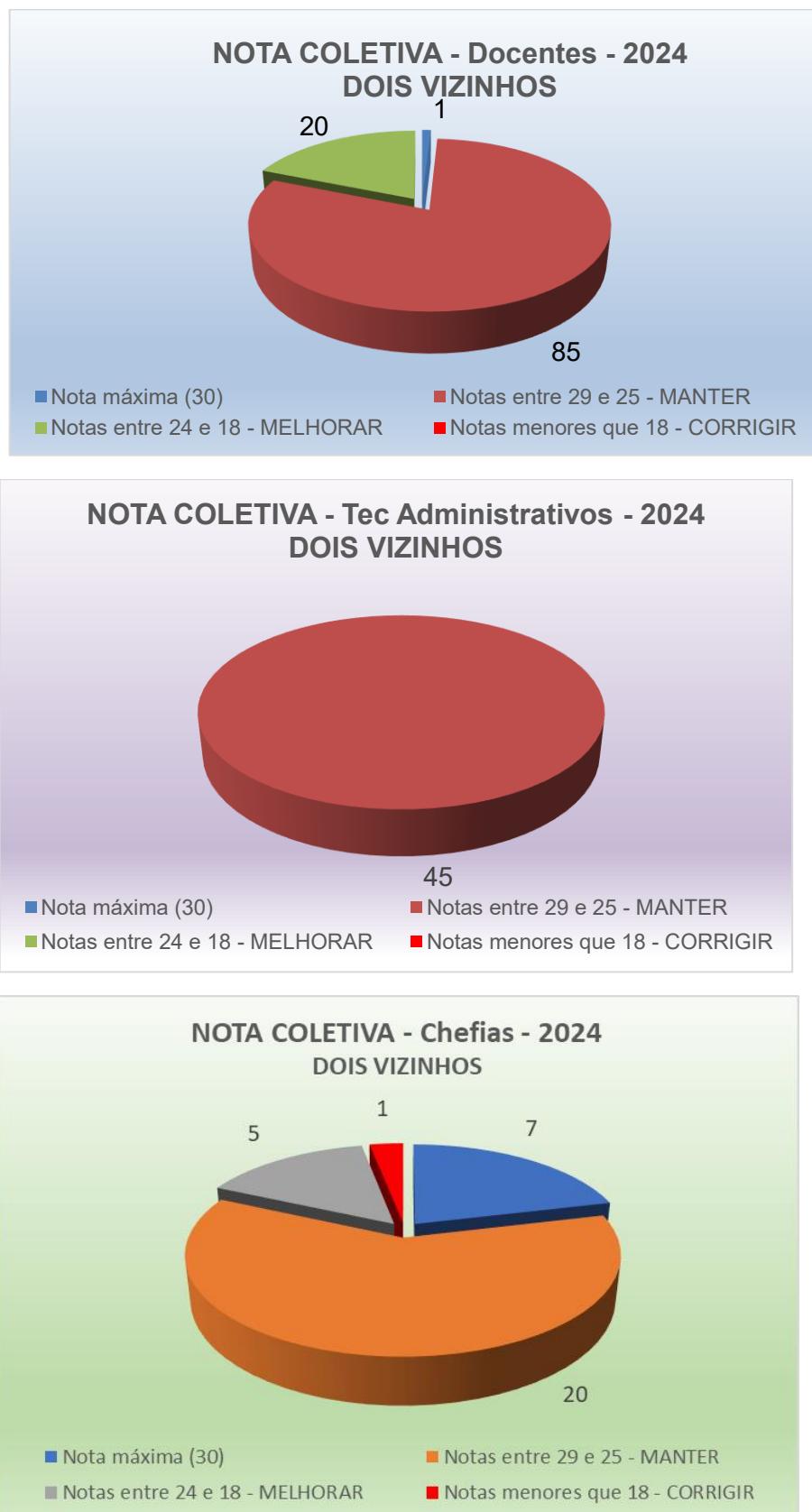
Figura 16 – Curitiba – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

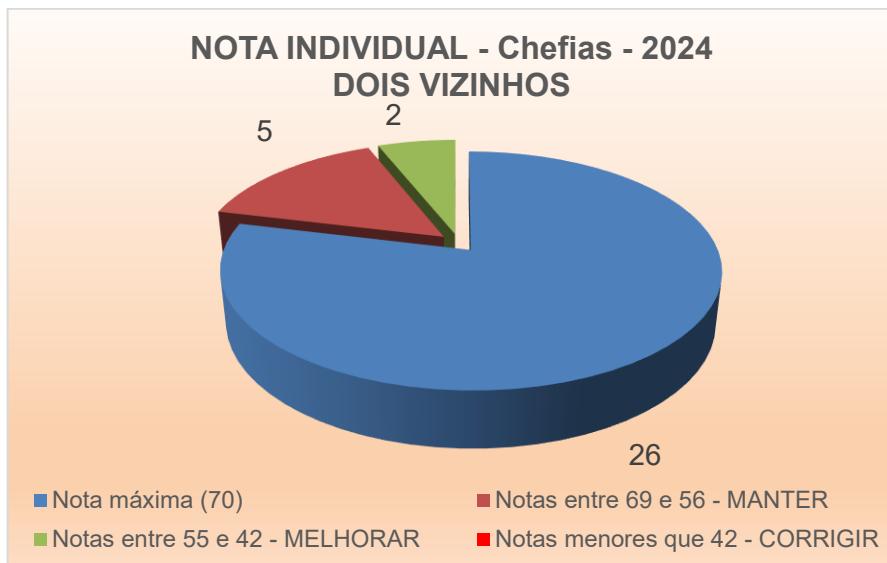
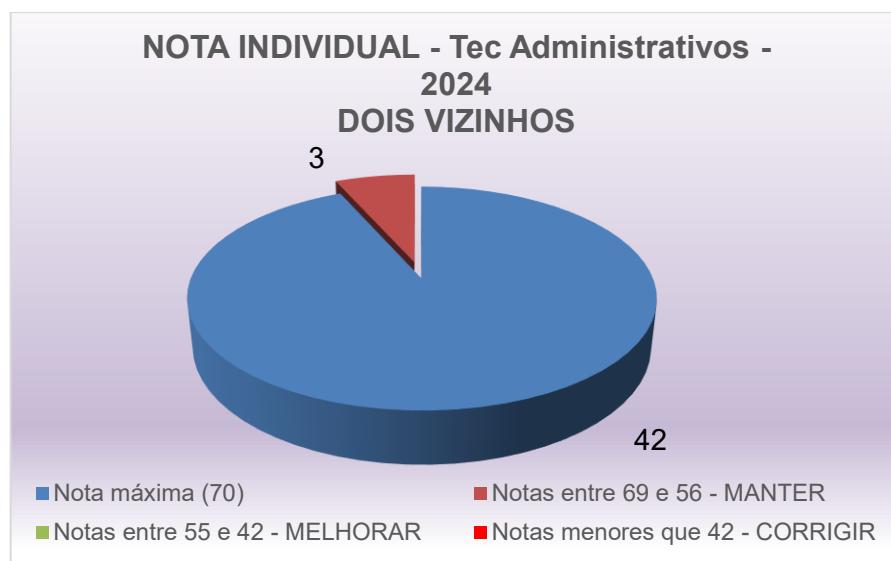
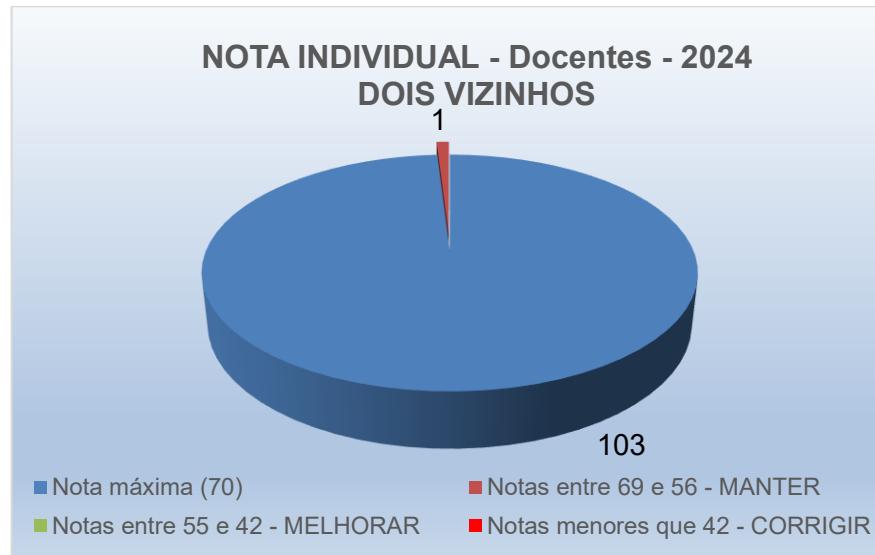
4.3.5 Dois Vizinhos – faixas de Notas

Figura 17 – Dois Vizinhos – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

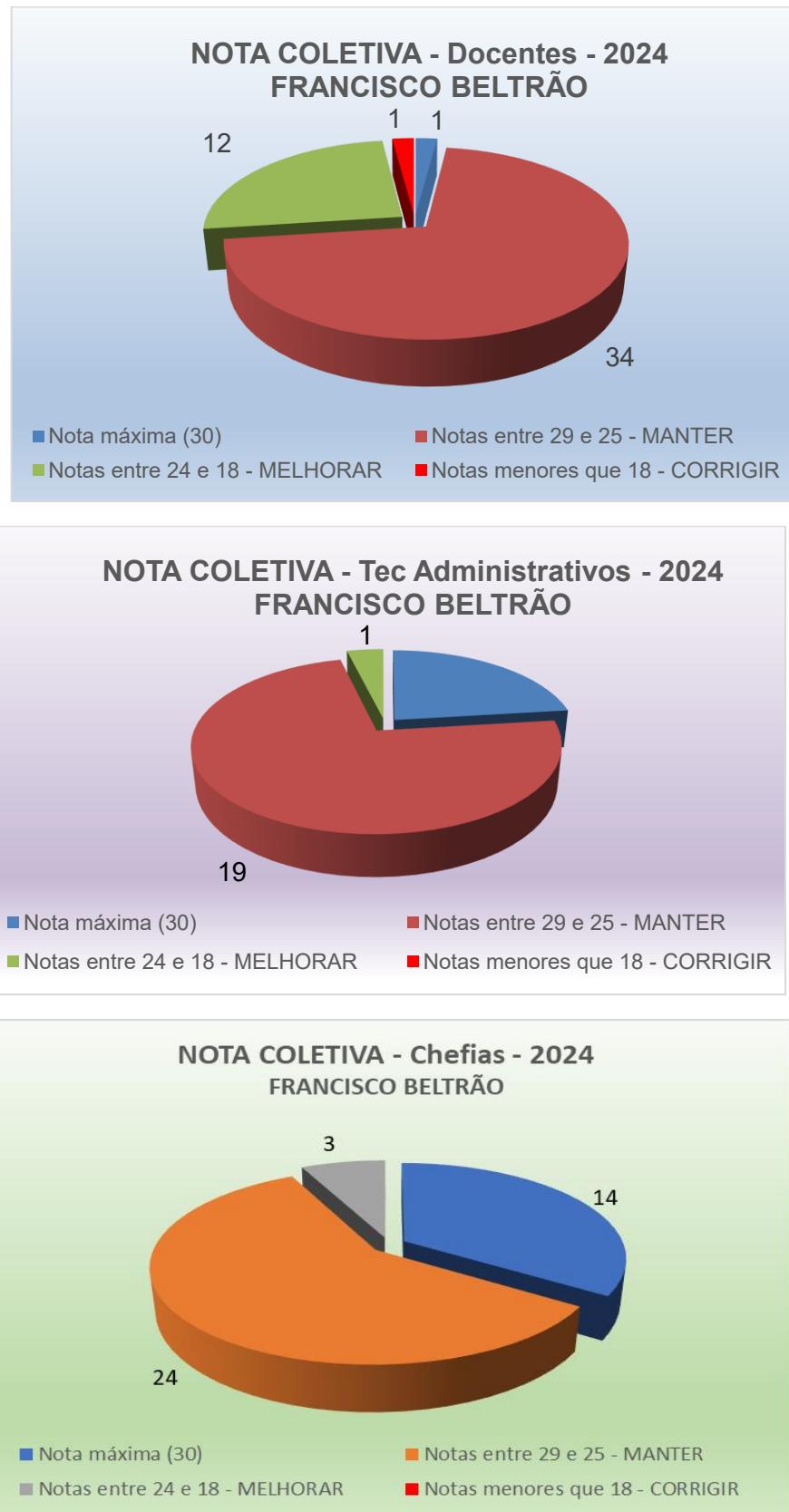
Figura 18 – Dois Vizinhos – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

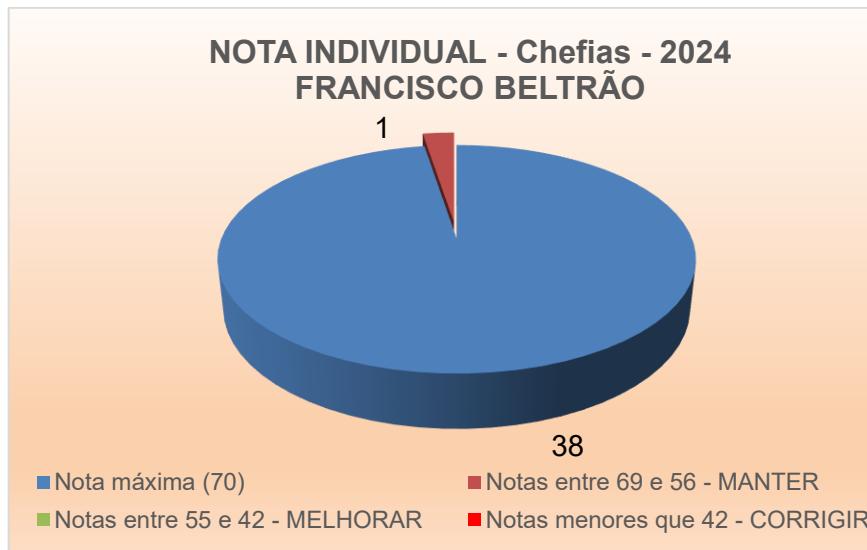
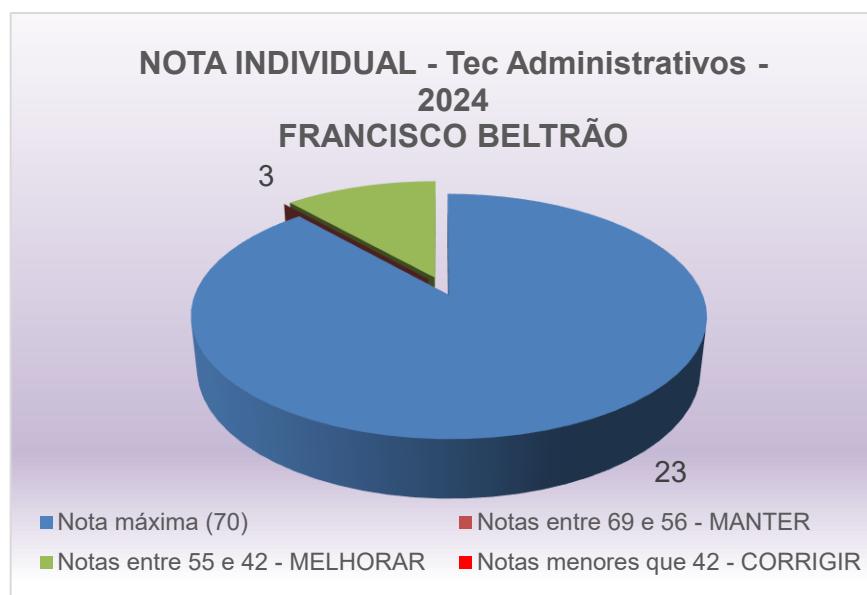
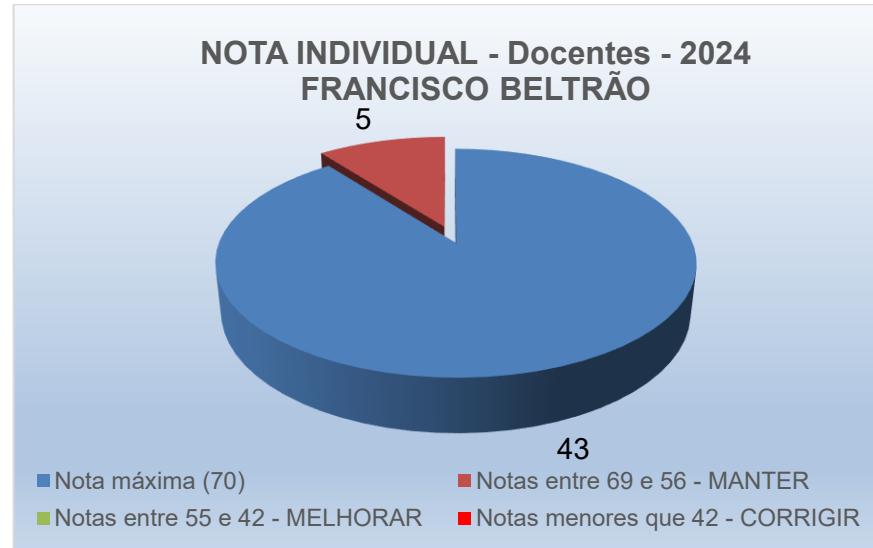
4.3.6 Francisco Beltrão – faixas de Notas

Figura 19 – Francisco Beltrão – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

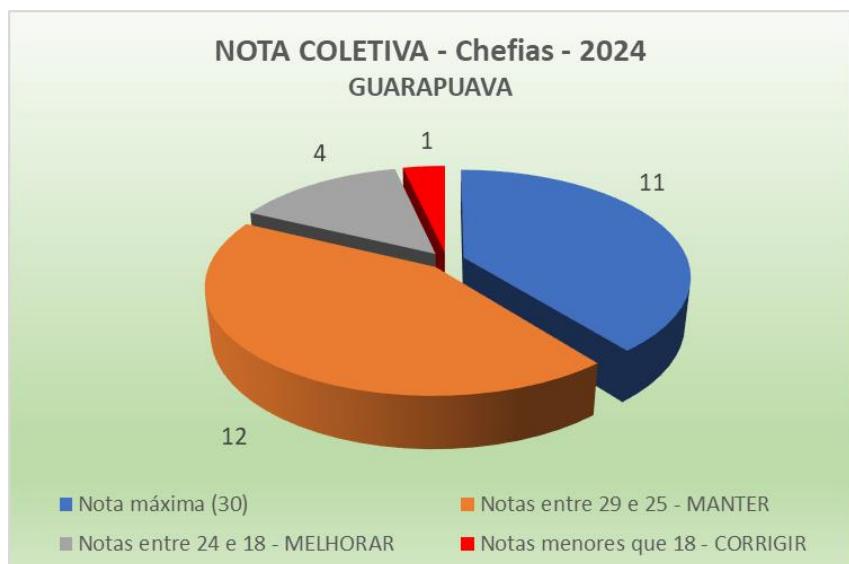
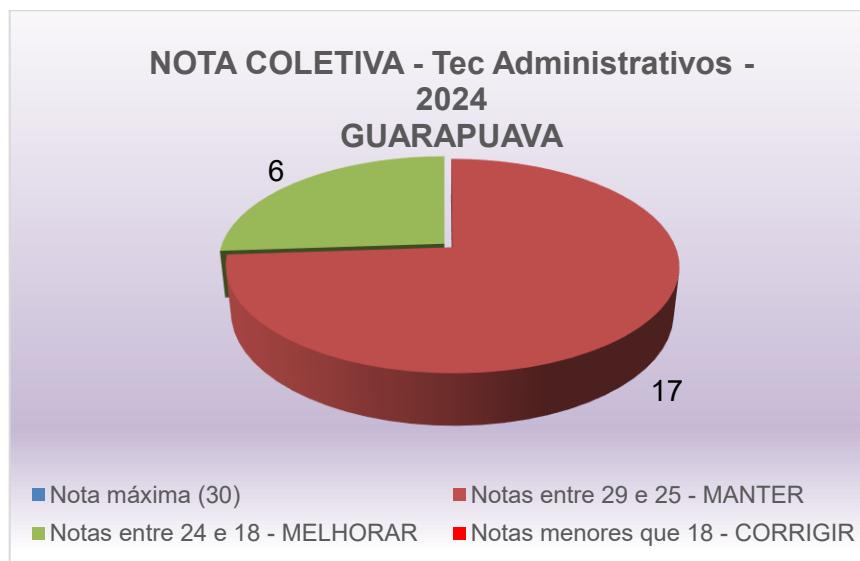
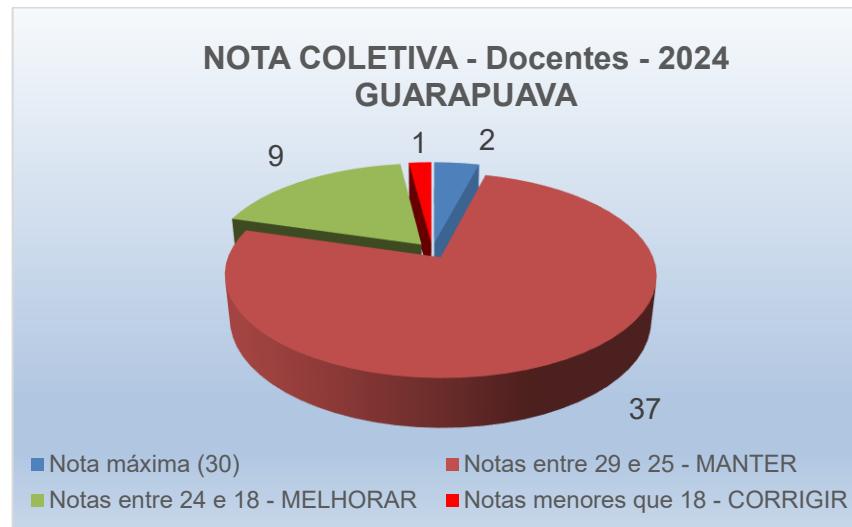
Figura 20 – Francisco Beltrão – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

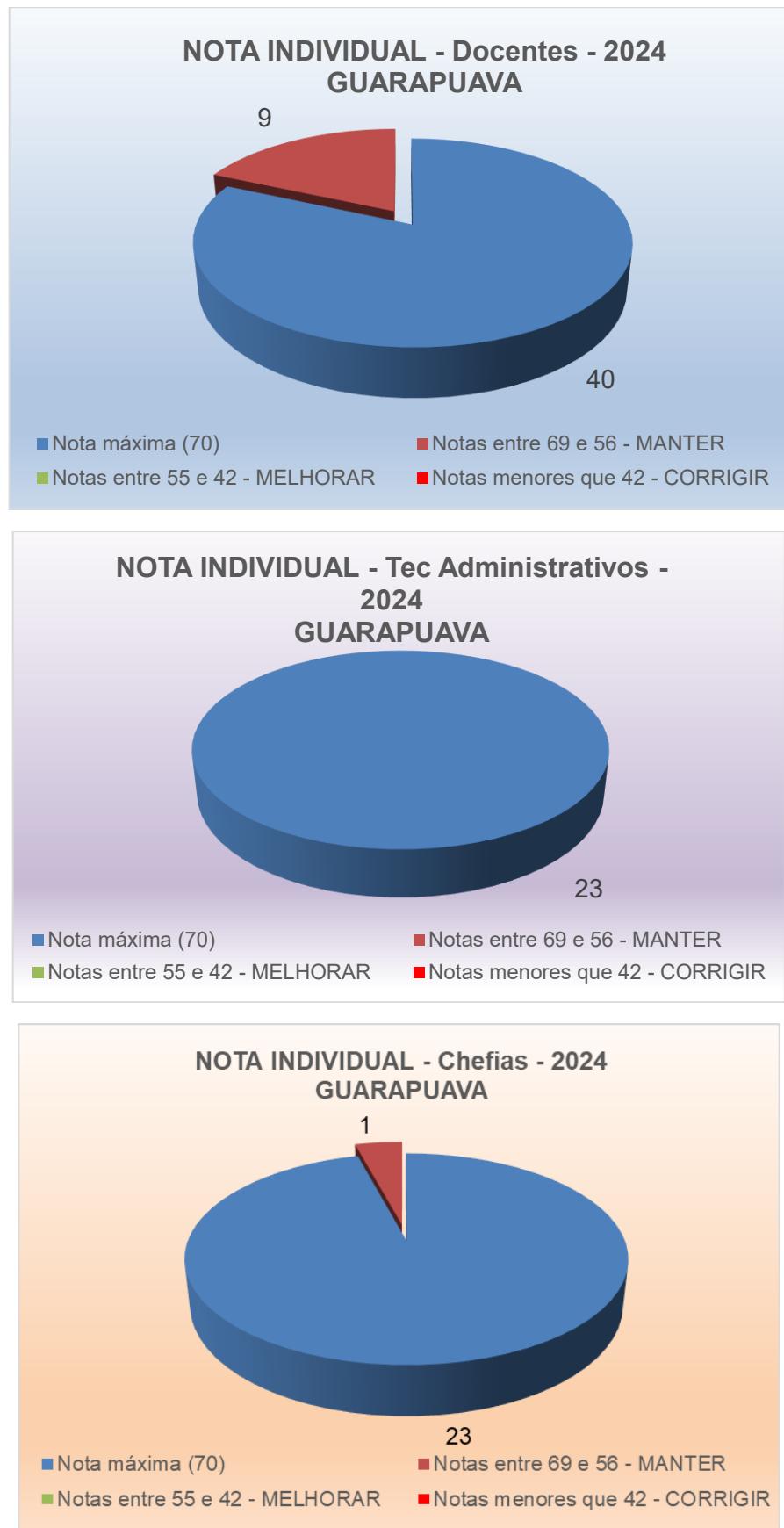
4.3.7 Guarapuava – faixas de Notas

Figura 21 – Guarapuava – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

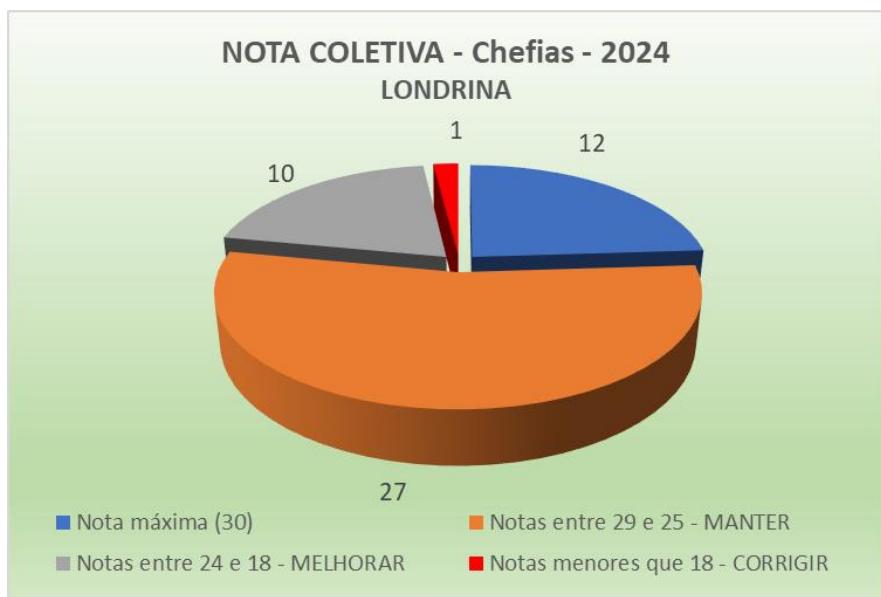
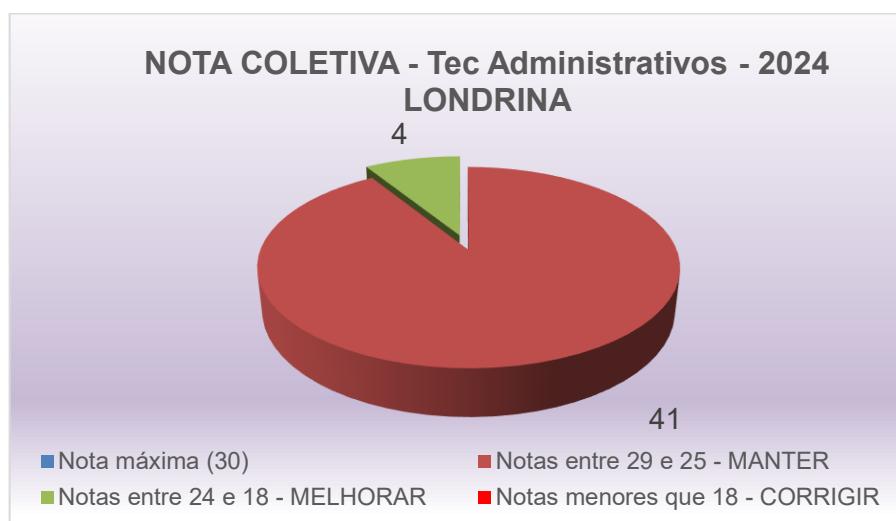
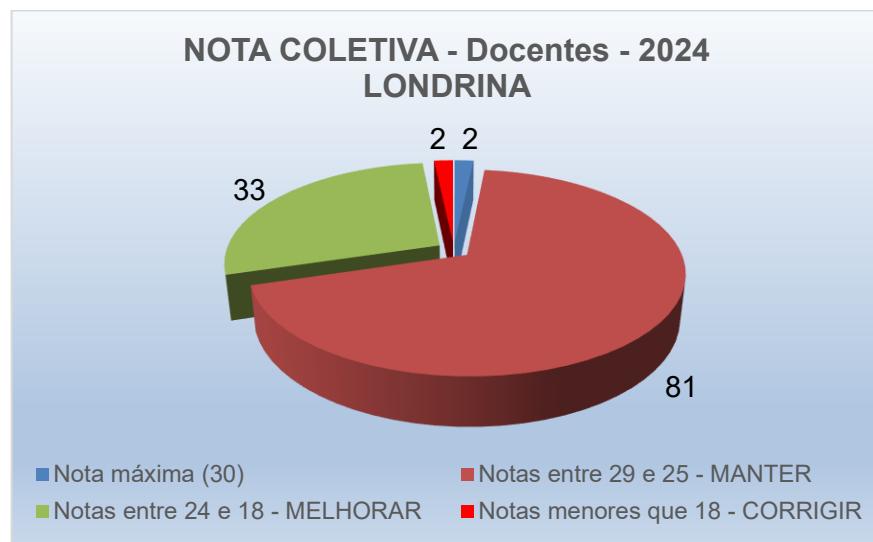
Figura 22 – Guarapuava – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

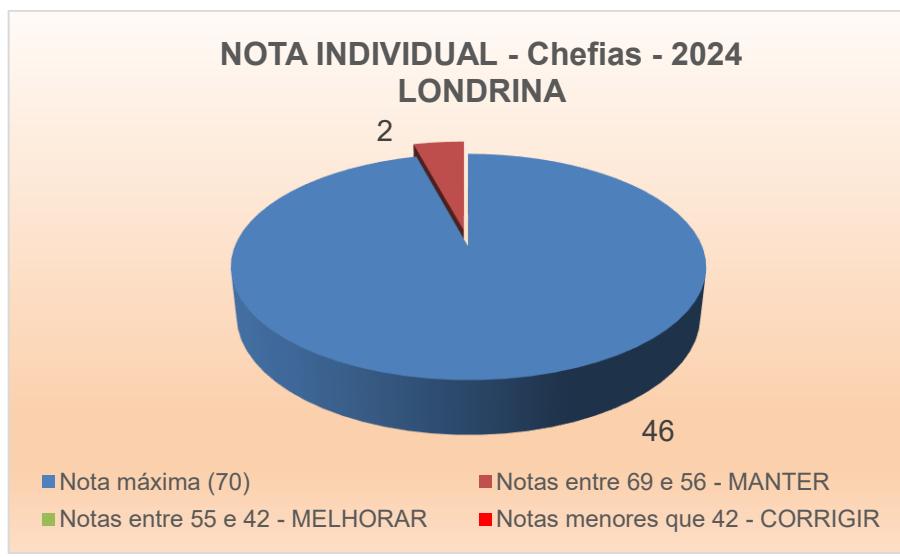
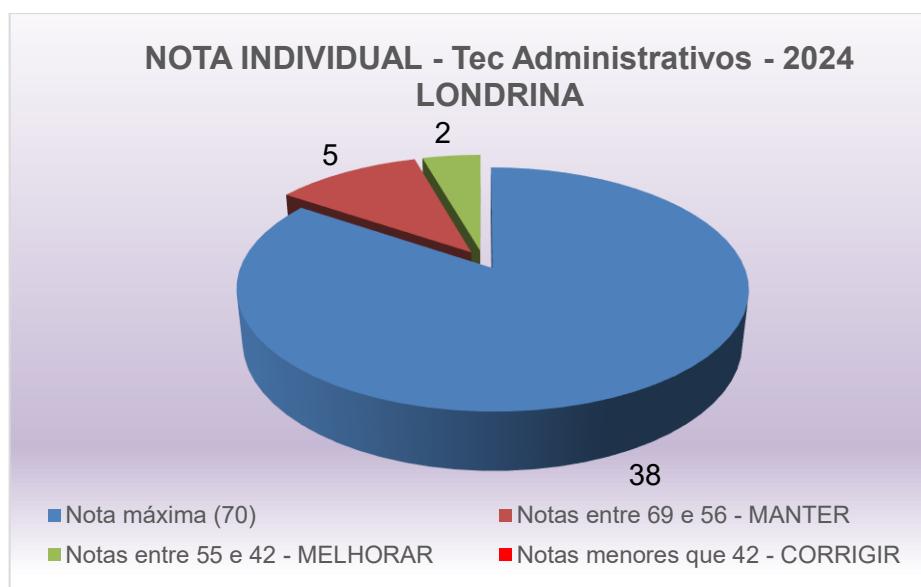
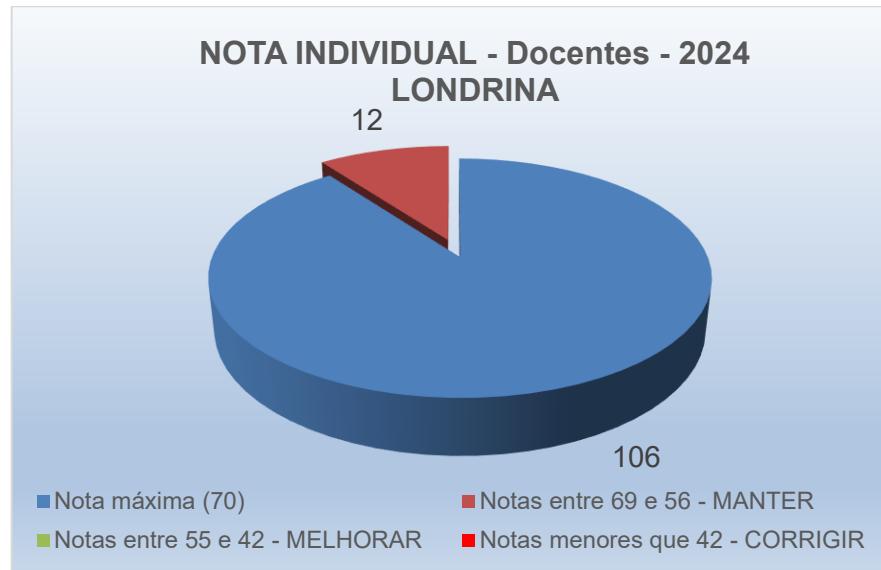
4.3.8 Londrina – faixas de Notas

Figura 23 – Londrina – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025)

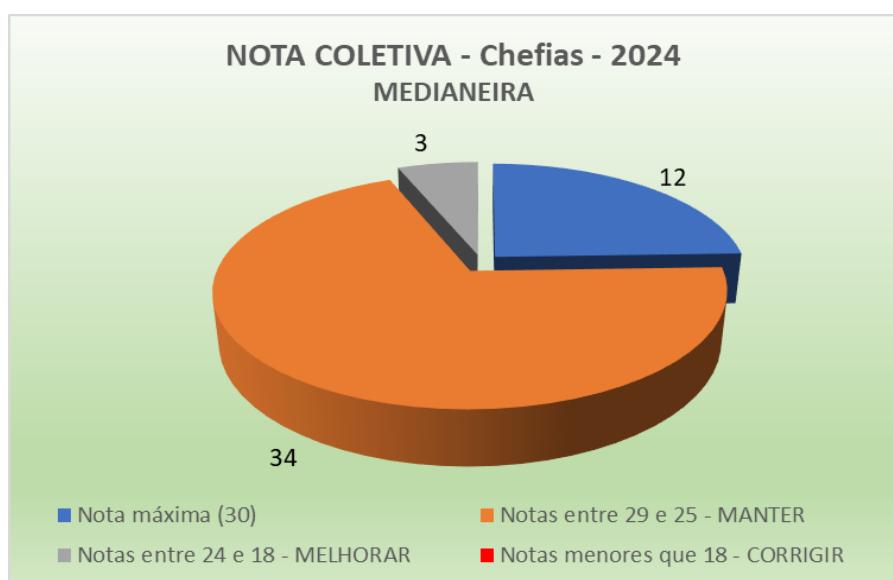
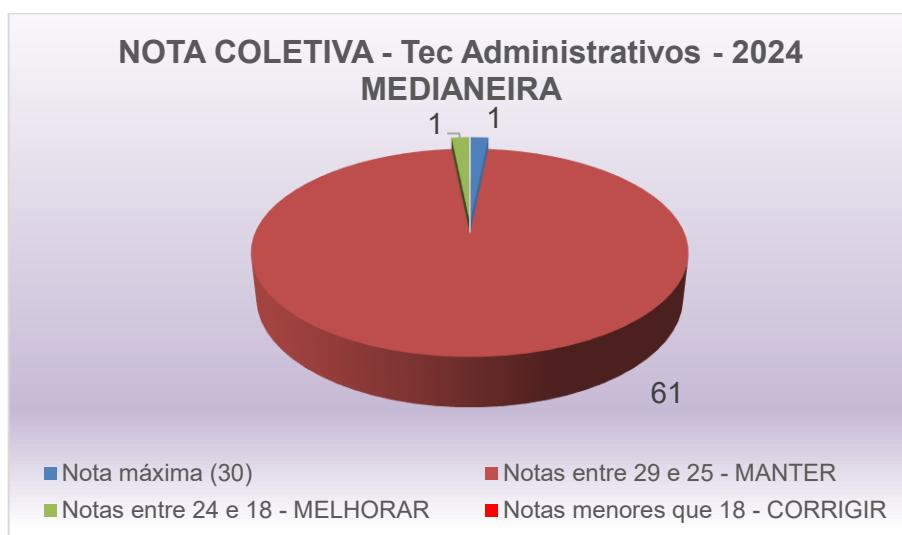
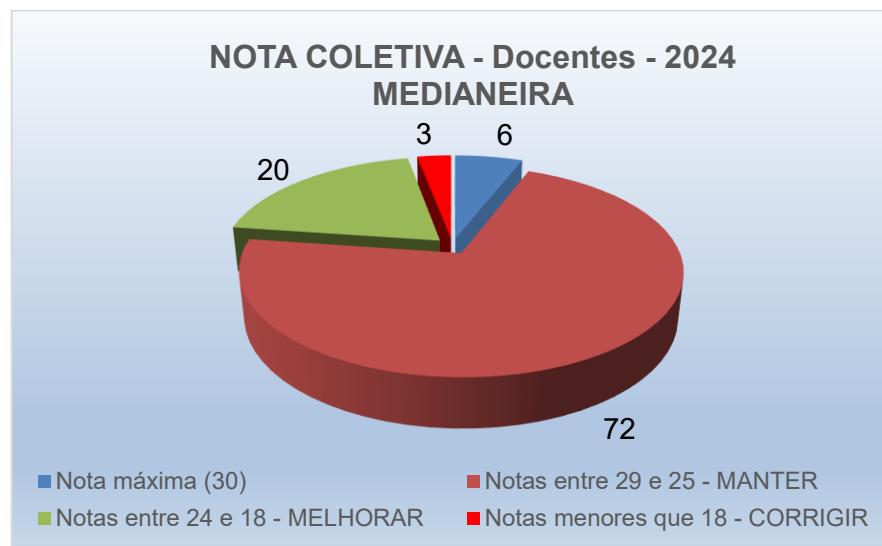
Figura 24 – Londrina – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

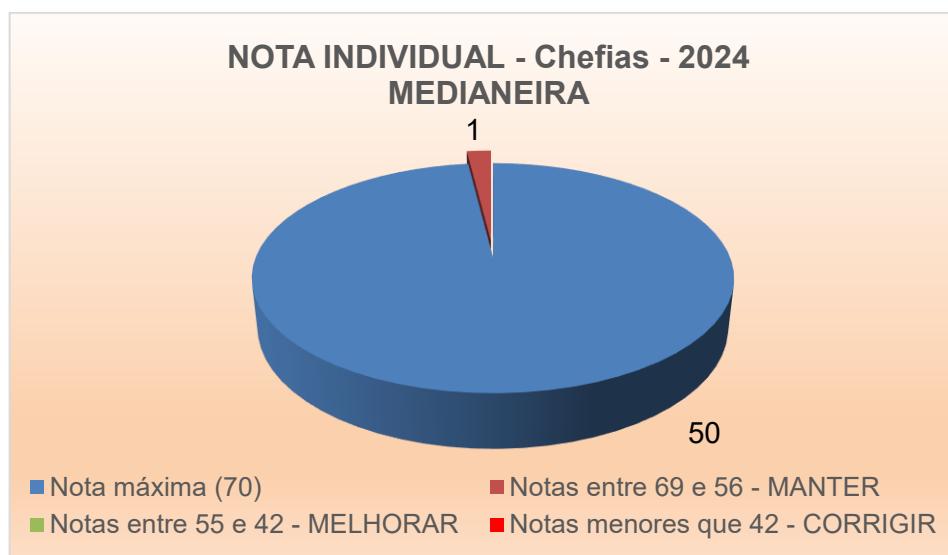
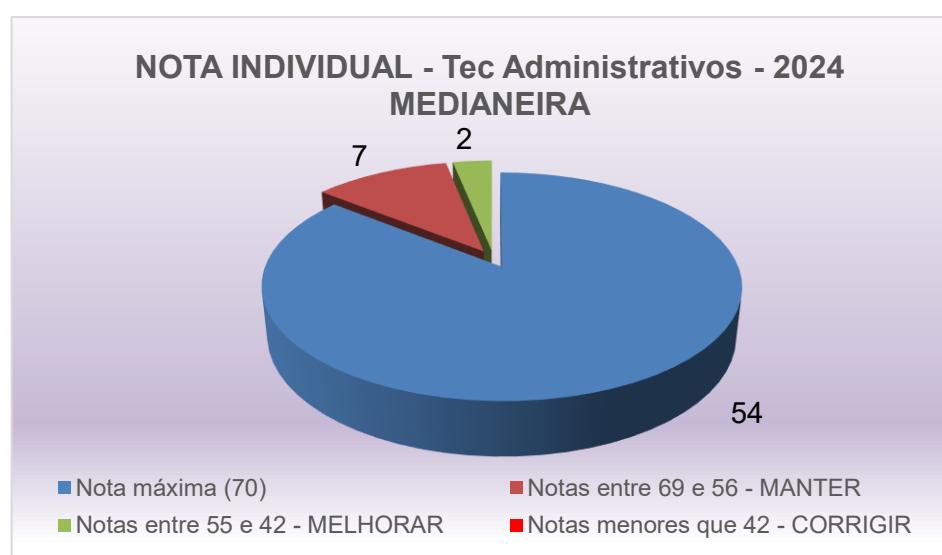
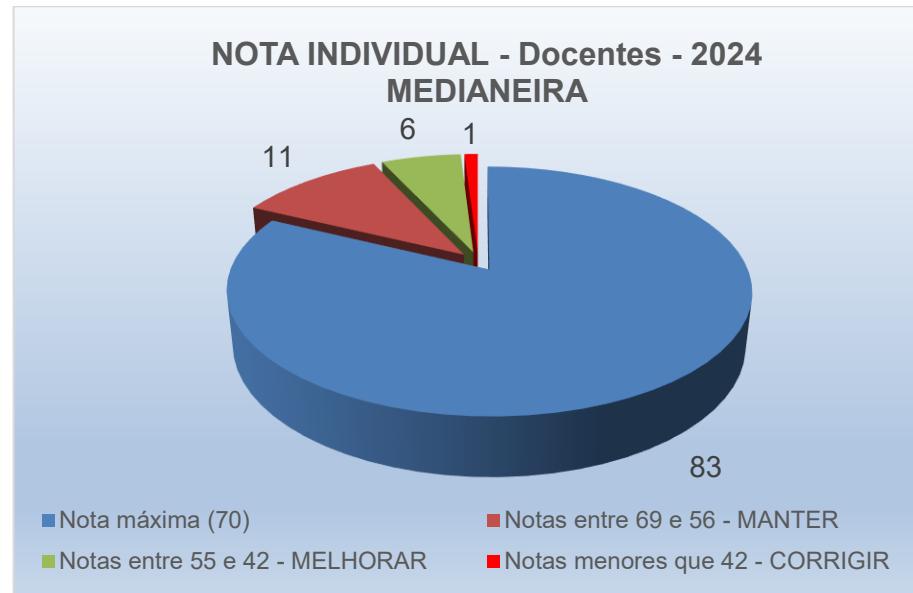
4.3.9 Medianeira – faixas de Notas

Figura 25 – Medianeira – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

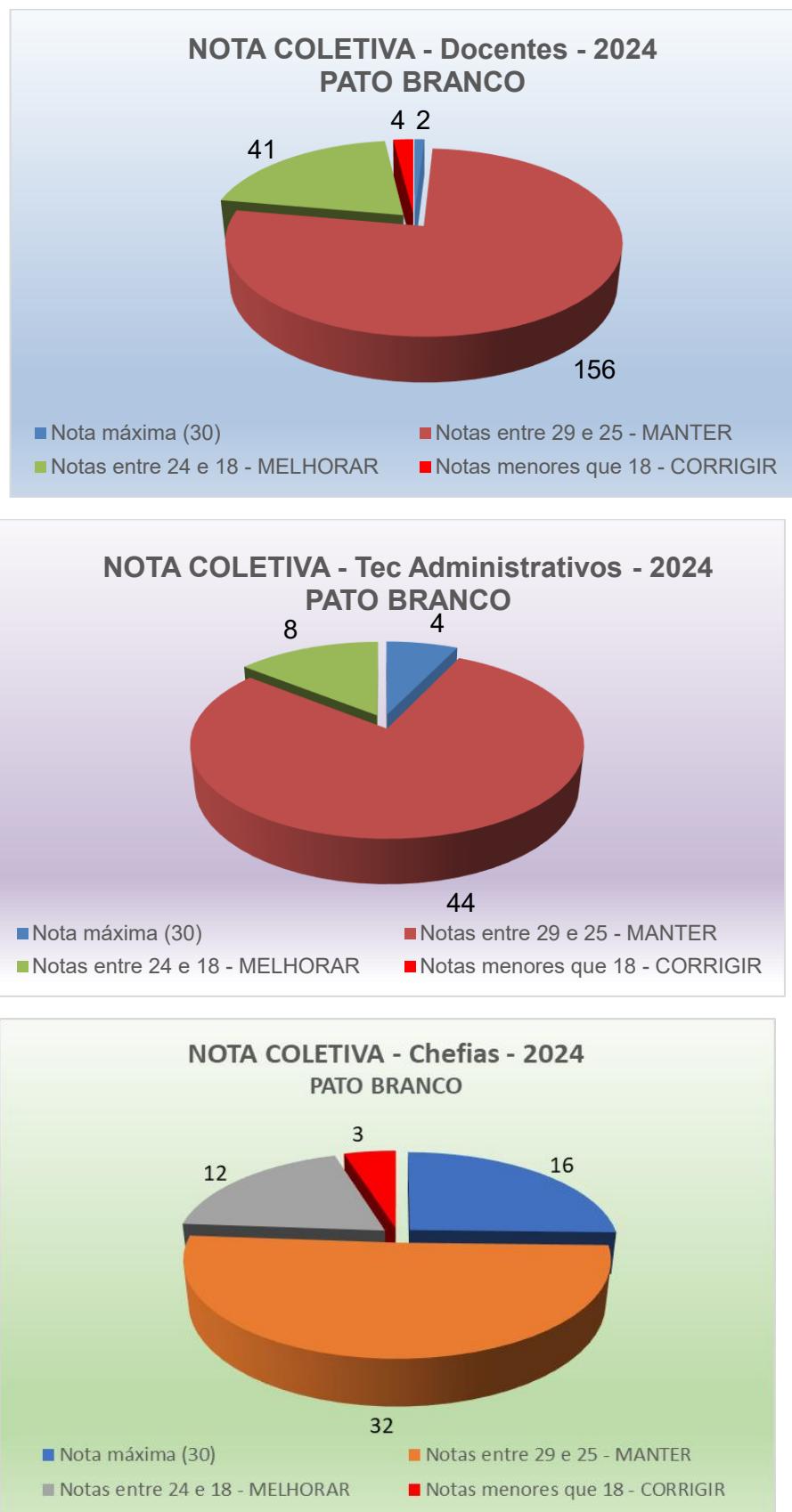
Figura 26 – Medianeira – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

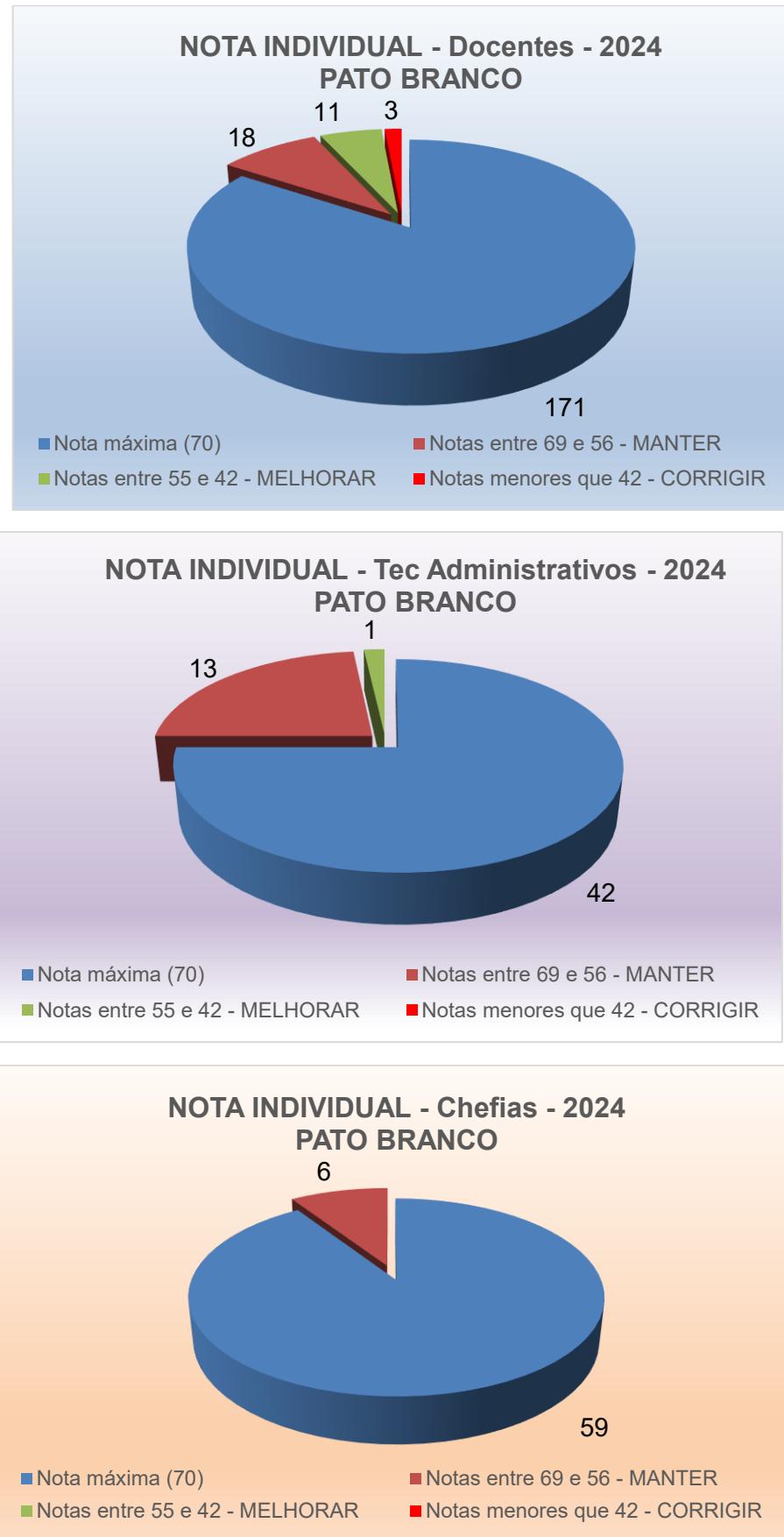
4.3.10 Pato Branco – faixas de Notas

Figura 27 – Pato Branco – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

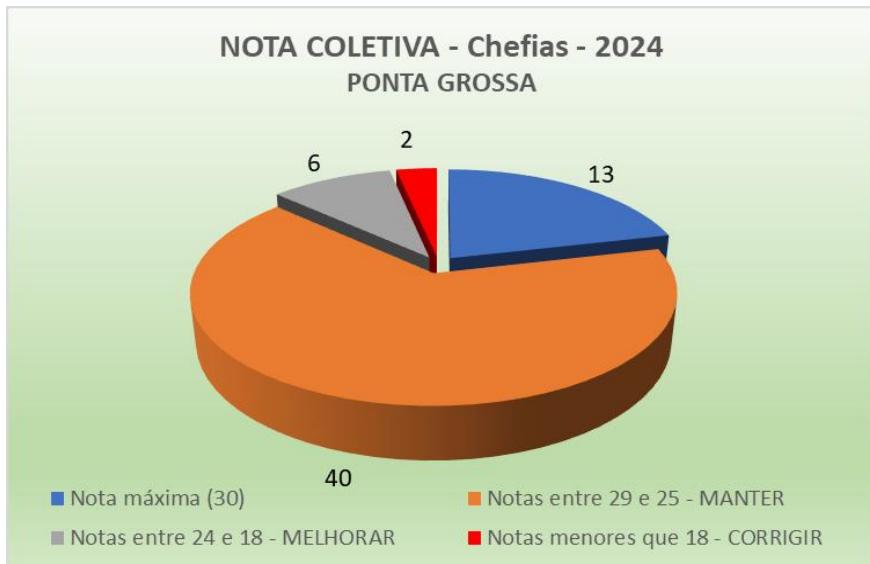
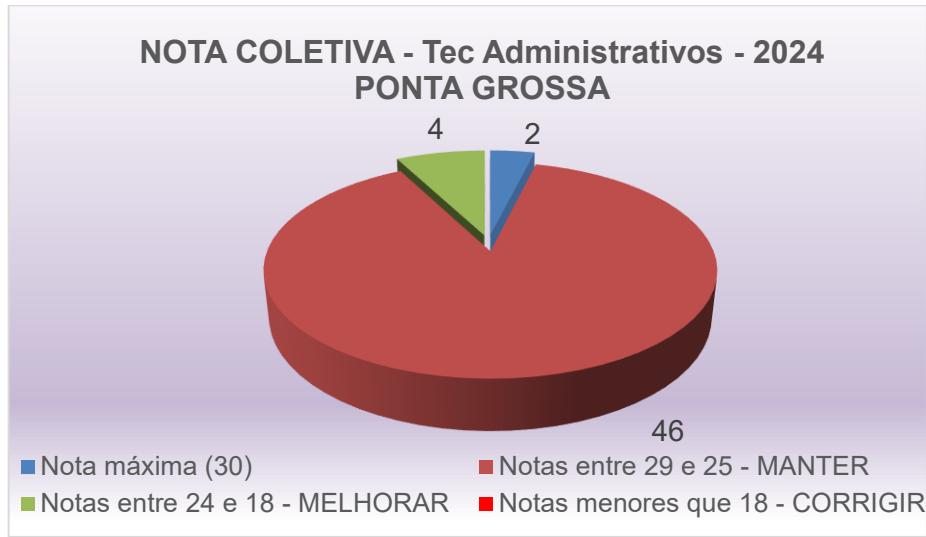
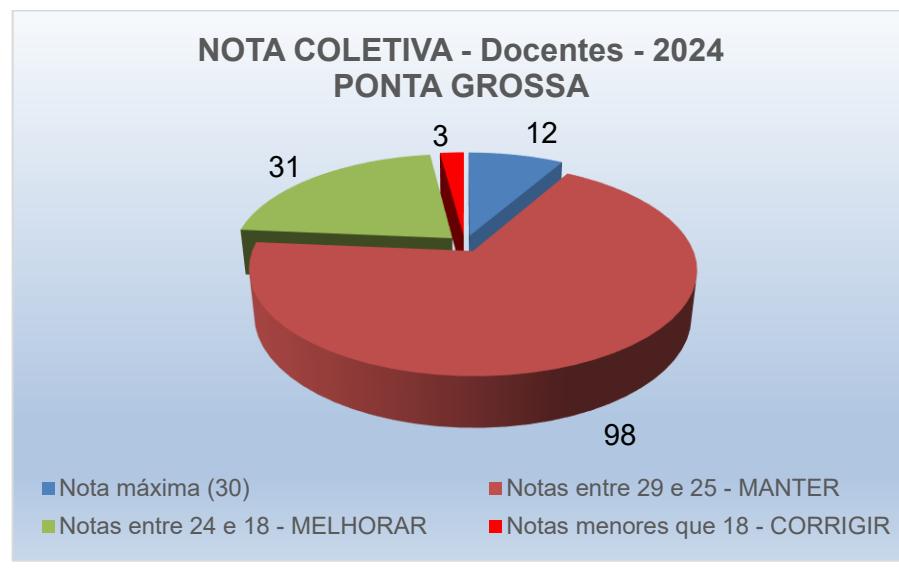
Figura 28 – Pato Branco – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

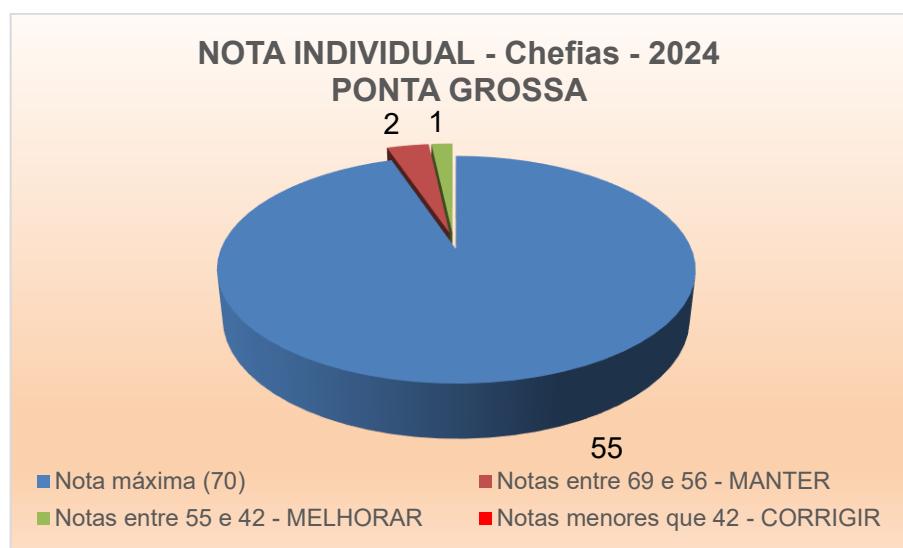
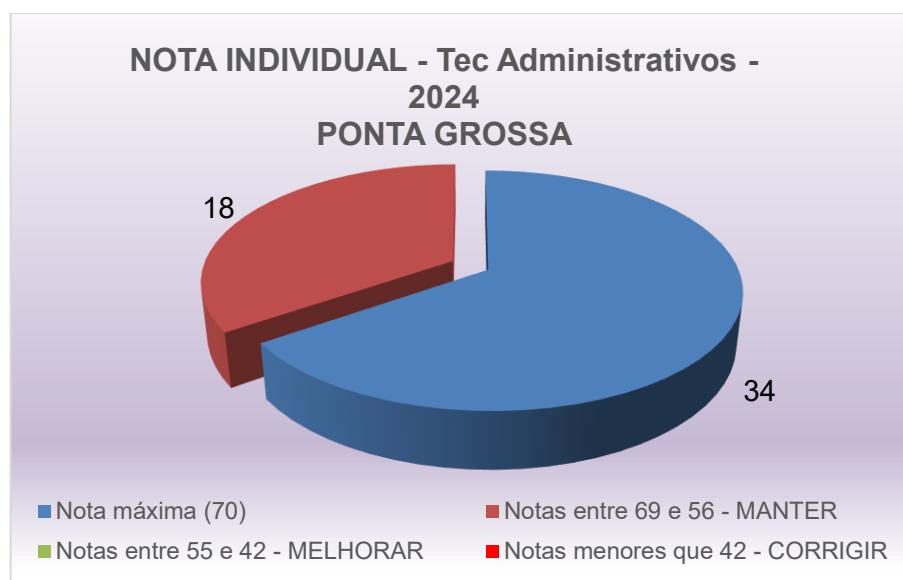
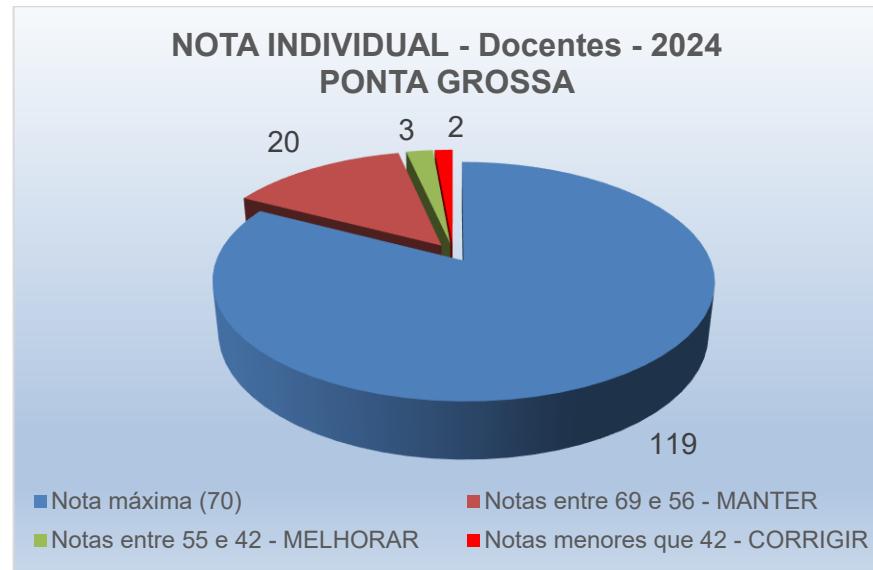
4.3.11 Ponta Grossa – faixas de Notas

Figura 29 – Ponta Grossa – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

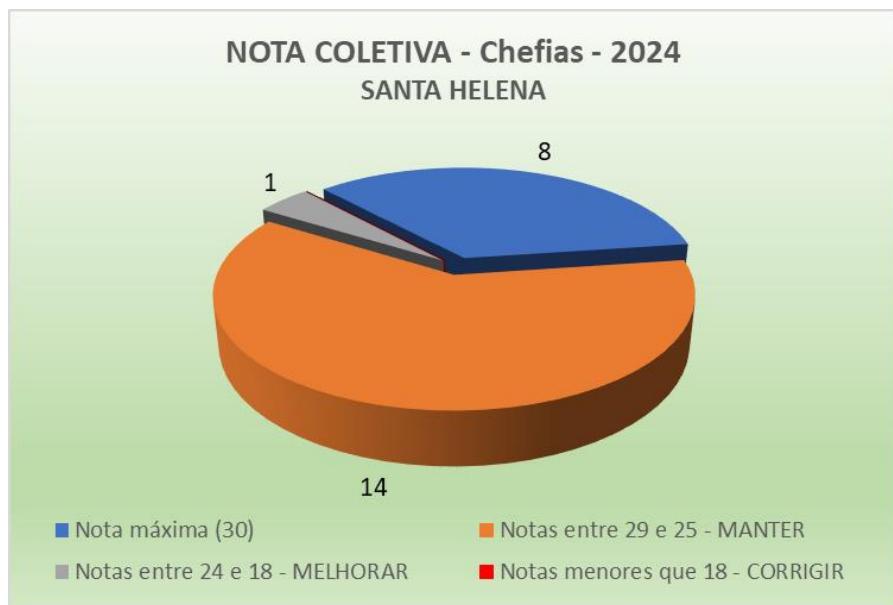
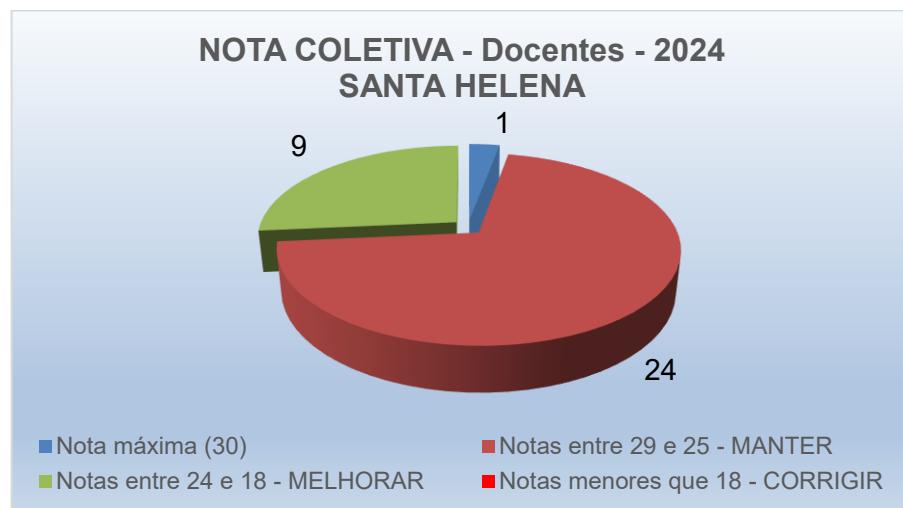
Figura 30 – Ponta Grossa – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

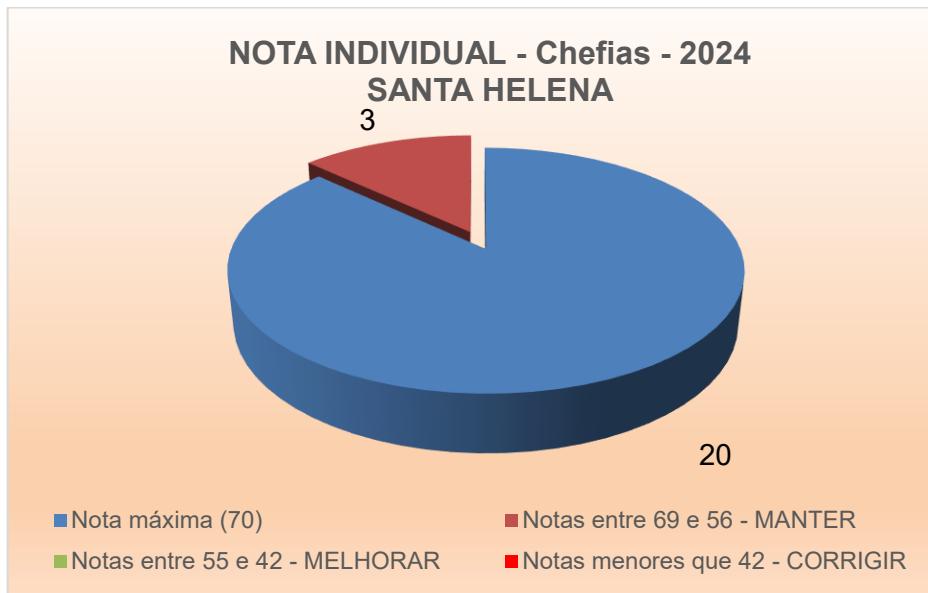
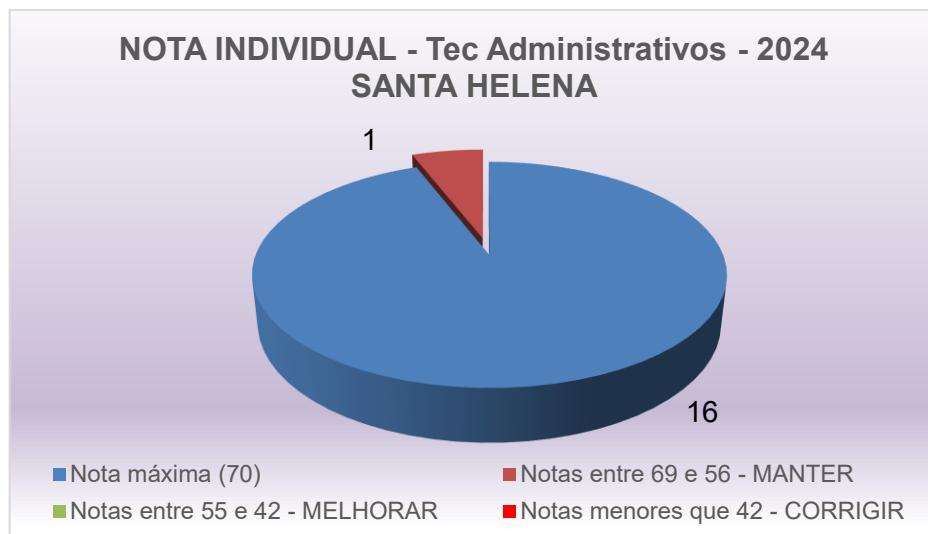
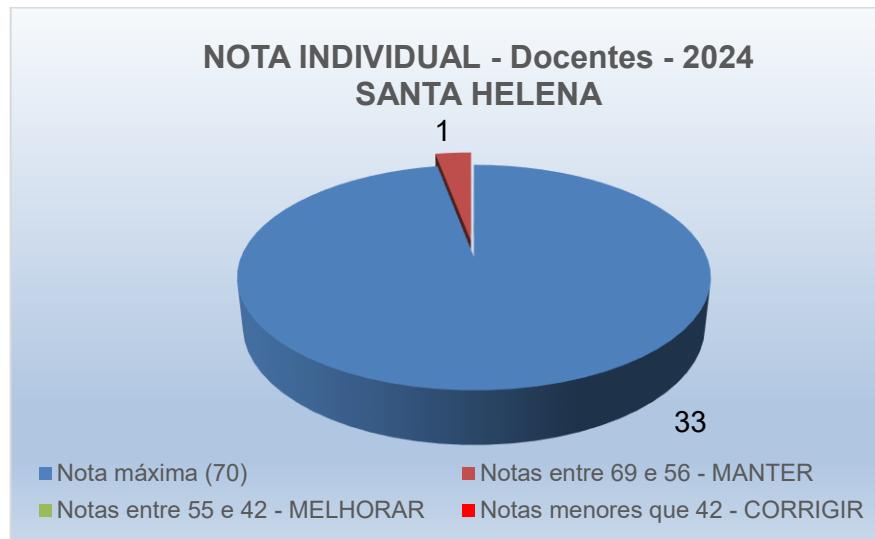
4.3.12 Santa Helena – faixas de Notas

Figura 31 – Santa Helena – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

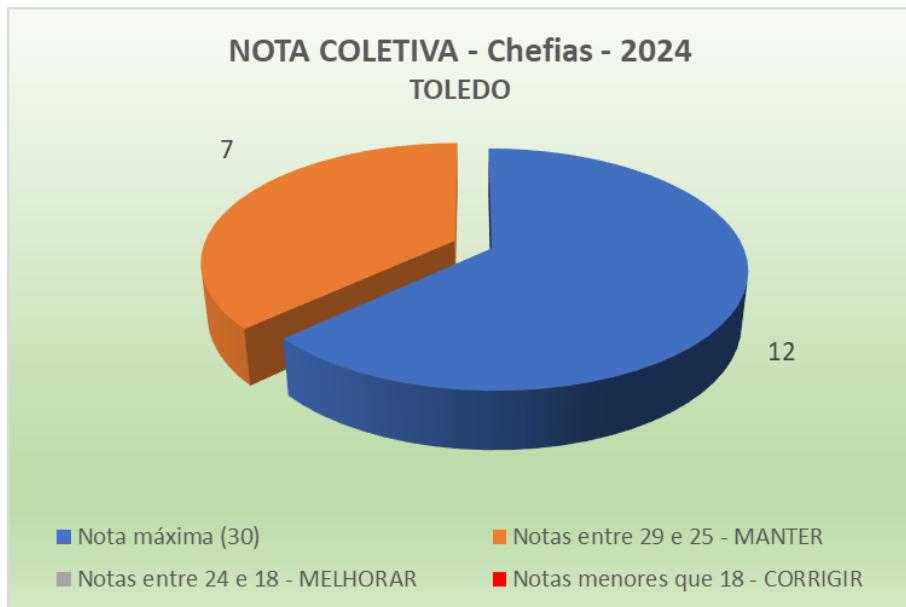
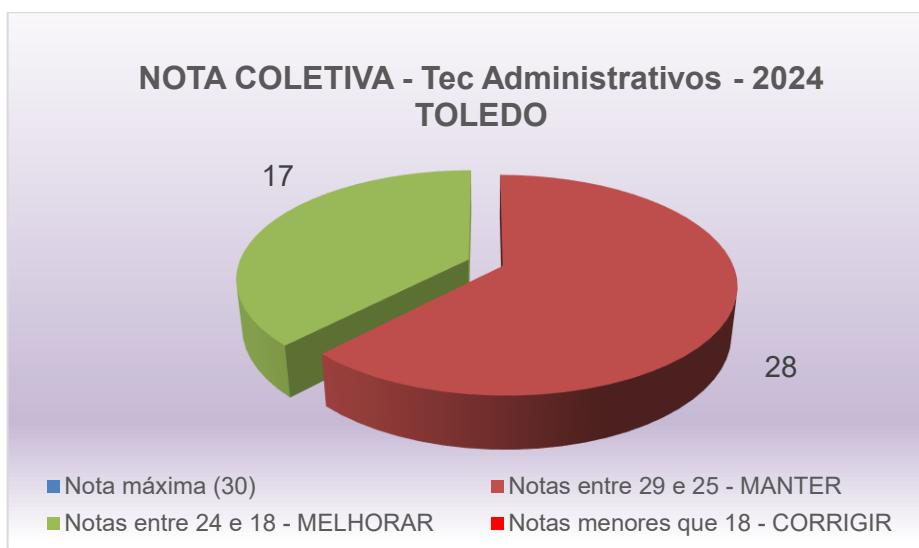
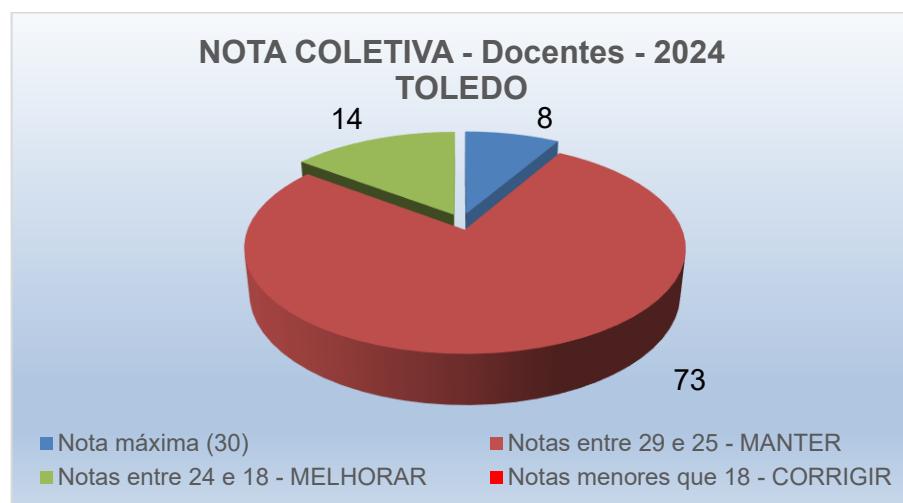
Figura 32 – Santa Helena – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

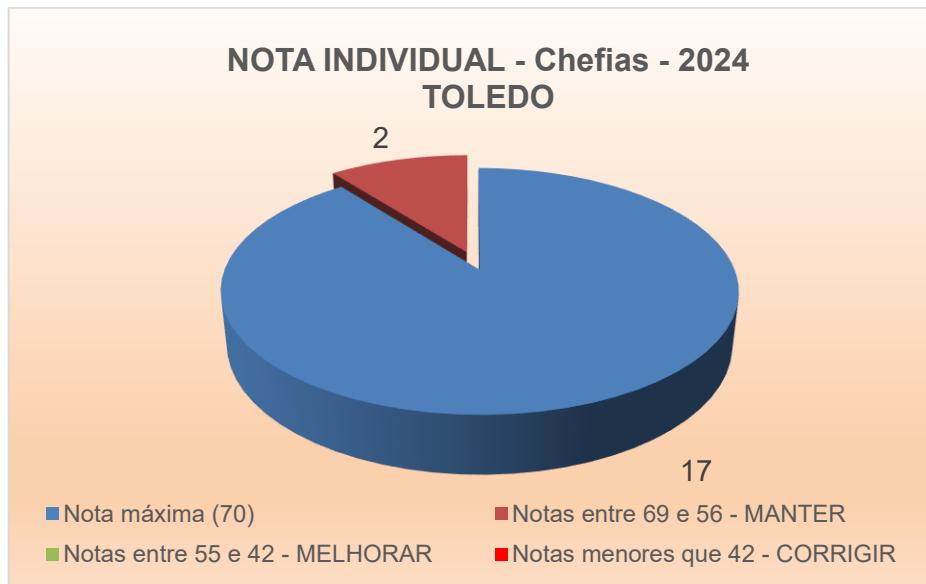
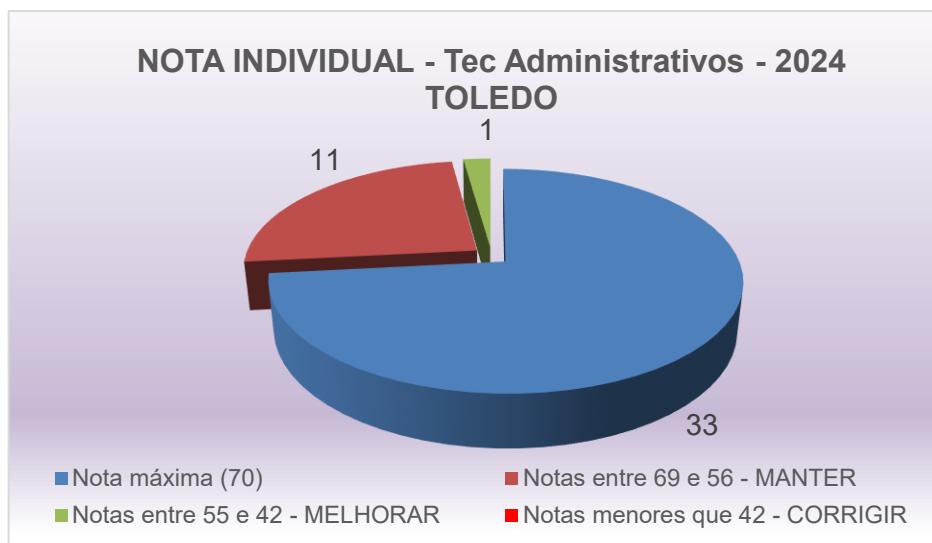
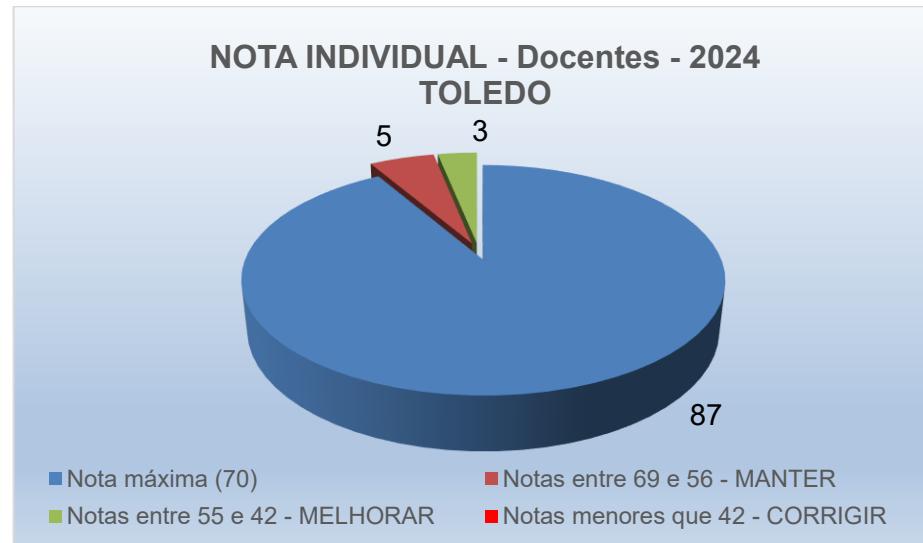
4.3.13 Toledo – faixas de Notas

Figura 33 – Toledo – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

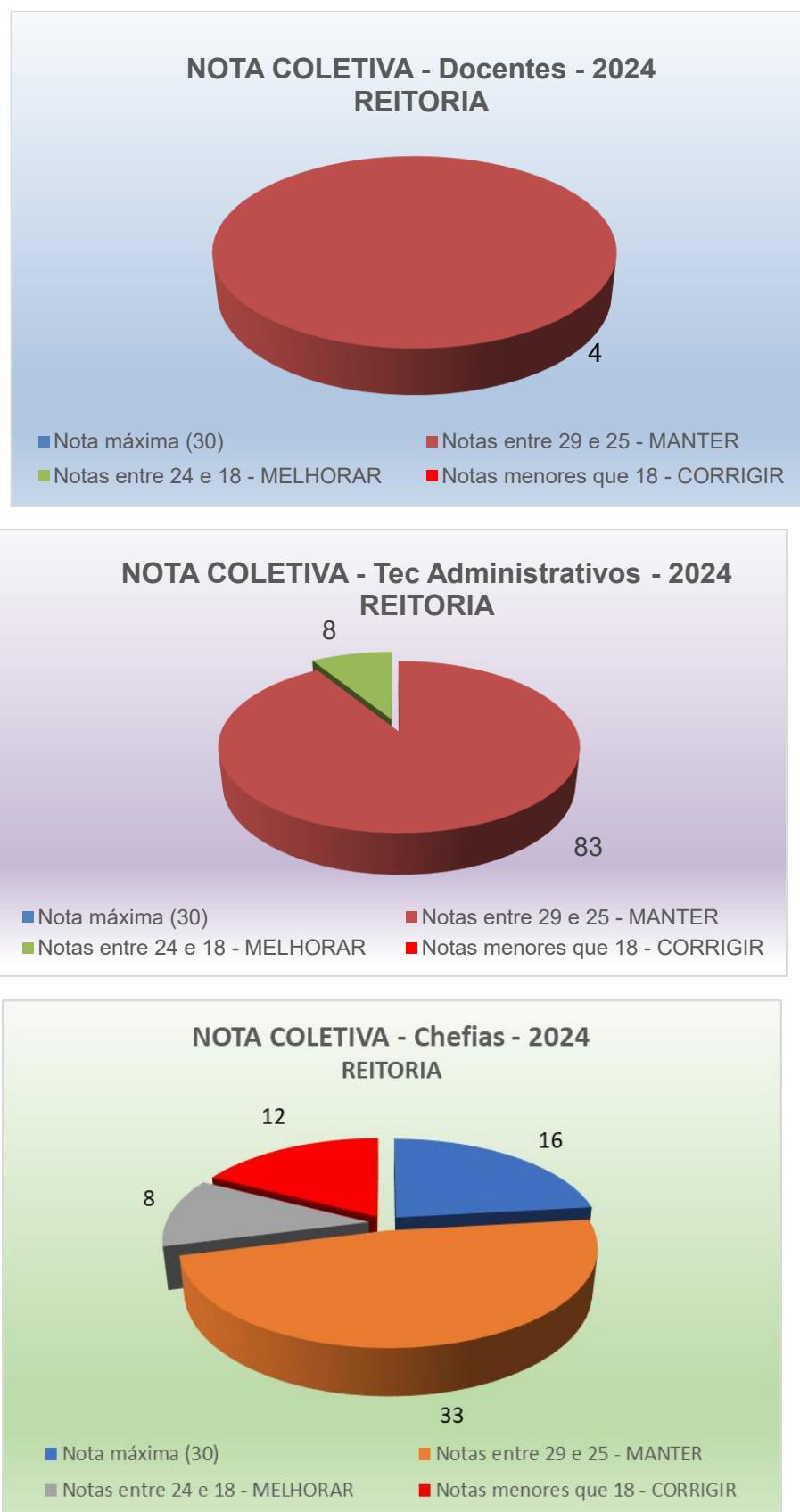
Figura 34 – Toledo – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

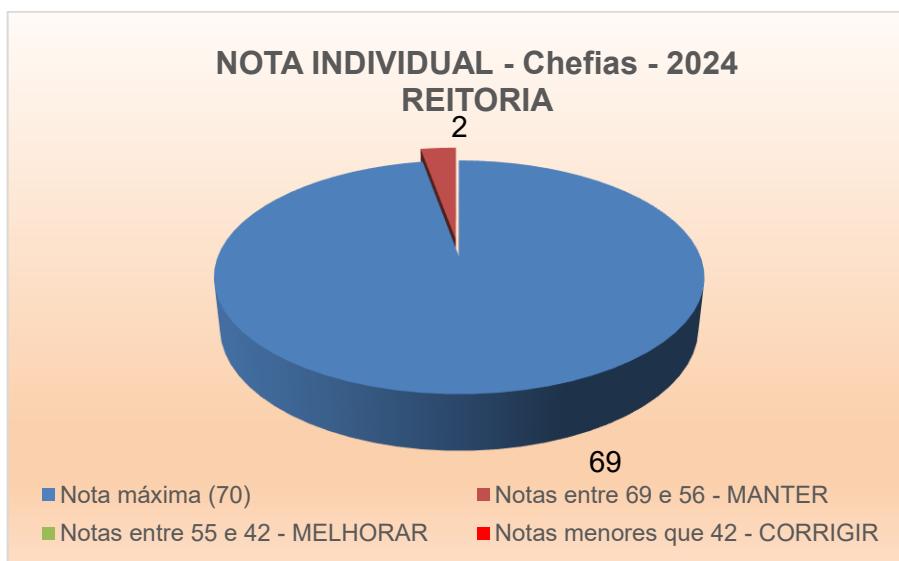
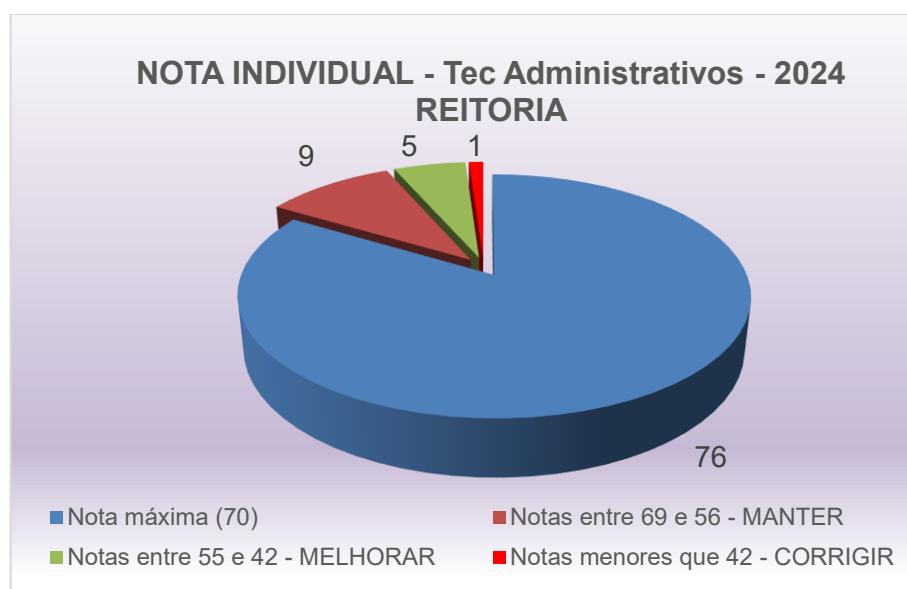
4.3.14 Reitoria – faixas de Notas

Figura 35 – Reitoria – Notas Coletivas – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Figura 36 – Reitoria – Notas Individuais – Faixas de notas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025)

A análise de desempenho, ao mostrar separadamente as notas parciais (Individual e Coletiva) e a adoção das categorias (MANTER, MELHORAR, CORRIGIR) no processo de análise, conforme demonstrado nos gráficos das seções 4.1, 4.2 e 4.3, mostra em mais detalhes onde há fragilidades e onde há os pontos fortes. A partir dessa análise (qual categoria, qual campus), as chefias podem buscar tratar pontualmente as necessidades quanto às atividades e a atuação do servidor. Isso é possível quando o chefe usa das informações individuais para tomar uma atitude em relação ao servidor. Ao mesmo tempo pode indicar pontos de melhoria ou identificar lacunas, contribuindo para balizar o planejamento da alta gestão e subsidiar a tomada de decisão, individual ou coletiva.

A compilação para formação em uma Nota Final (apresentada na seção 4.4) mostra o grau de desempenho geral dos servidores, assim, forma-se uma ótima ferramenta para os gestores, mas somente ela não mostraria detalhes da atuação do servidor, ao quais são mais bem percebidos através das avaliações parciais (individual e coletiva).

Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho sintetizados por meio de gráficos, após análise minuciosa, fornecem aos gestores subsídios para tomadas de decisões baseadas em dados, como por exemplo necessidade de capacitação para gestores, possibilidade de mudança de chefia, campanhas institucionais de sensibilização quanto a avaliação, revisão do processo de avaliação, isso no âmbito institucional (proposta para toda a universidade) ou no campus específico, quando apresenta número de servidores com nota abaixo do esperado. Esses resultados também podem ser usados, em especial, quando analisados em conjunto com o detalhamento da avaliação, na qual são especificados os indicadores avaliados, o que garante mais precisão nas ações que serão executadas pontualmente em setores específicos em acordo entre chefias imediatas e servidores.

As avaliações de desempenho individual e coletiva têm a finalidade de mensurar a performance dos servidores nas suas especialidades ou especificidades e na atuação junto ao seu grupo.

Na Avaliação de Desempenho Individual são analisados o comportamento do servidor, o respeito à normas, o alinhamento com os objetivos da instituição, o valor agregado pelo profissional, o alcance de metas, a contribuição de suas atividades para o crescimento da organização. Há a possibilidade da inserção de pontos específicos

que funcionam como metas de médio prazo (ciclo da avaliação) que possibilitam o ajuste das necessidades do setor ao desempenho do servidor.

Busca-se observar a distância entre o desempenho esperado e o obtido, visando ajudar o servidor a obter uma visão mais completa sobre seu trabalho e quais pontos devem ser melhorados para aprimorar seu desempenho, aumentar sua eficácia no trabalho e melhorar sua qualidade profissional, o que consequentemente poderá contribuir para melhorar sua performance profissional e até a qualidade de vida. A Avaliação Individual compõe 70% da Nota Final do Servidor (Quadro 2).

Uma boa prática após os resultados é a reunião entre chefia e servidor, na qual ambos analisam juntos os aspectos do desempenho. Nela, o servidor pode apresentar um Plano de Ação para gerar as mudanças necessárias e evoluir na sua atuação profissional futura, cabendo ao líder ratificá-lo ou dar sugestões, propor alternativas e indicar a melhor estratégia. Essa abordagem busca o maior comprometimento do profissional. Ao participar da decisão, espera-se que a pessoa reconheça a oportunidade e se dedique para alcançar as metas propostas no seu plano de ação.

Para as funções administrativas, é importante fazer o acompanhamento da performance inclusive junto às equipes, com base na avaliação Coletiva, para manter os servidores alinhados e engajados a atingir os objetivos dos setores e da instituição, aquilo que a instituição espera do setor.

A avaliação coletiva compõe 30% da Nota Final do Servidor (Quadro 2), e além de detectar problemas que possam interferir ou que já estejam interferindo de alguma maneira na performance das equipes. Através dela é possível identificar pontos de melhoria nos procedimentos internos dos setores, de observar a necessidade de treinamentos e da necessidade de instituir um Plano de Ação para a equipe.

Ao final do processo, a avaliação coletiva serve como ponto de partida para tomada de decisões quanto às ações a serem definidas no setor e, para as equipes, permite alinhar os objetivos individuais com os objetivos do setor e da instituição, criando um ambiente de trabalho acolhedor, saudável e eficiente.

Quadro 2 – Composição das Notas Finais de Servidores

	Desempenho Coletivo			Desempenho Individual		
	Pontos	Origem da Nota	Avaliador	Pontos	Origem da Nota	Avaliador
Técnicos administrativos		Avaliação do Setor	Usuário do Setor			
Docentes	30	Avaliação do Docente pelo Discente (ADPD)	Discente	70	Formulários de Avaliação (SIAVI)	Chefia Imediata
Chefias		Avaliação da Chefia	Servidores subordinados			

	Pontos	Procedimentos de avaliação
Afastados para pós-graduação	100	A critério do Programa Stricto Sensu

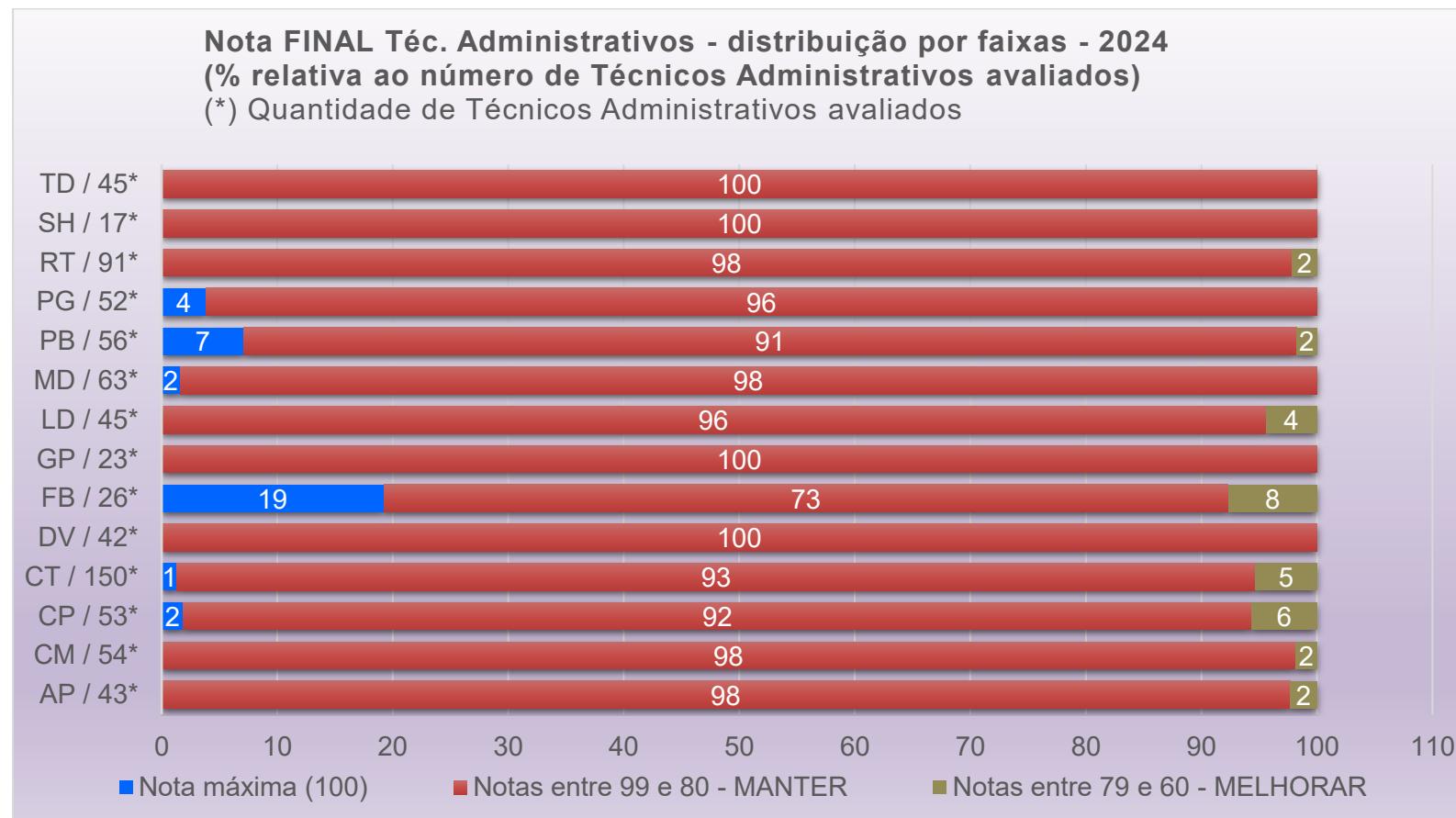
Fonte: Manual do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores da UTFPR (2017) e Portal UTFPR/DIRAV (DIRAV, 2024).

A Nota Final de cada segmento está demonstrada na seção 4.4.

4.4. Nota Final de todos os Campi - Distribuição por faixas de Notas

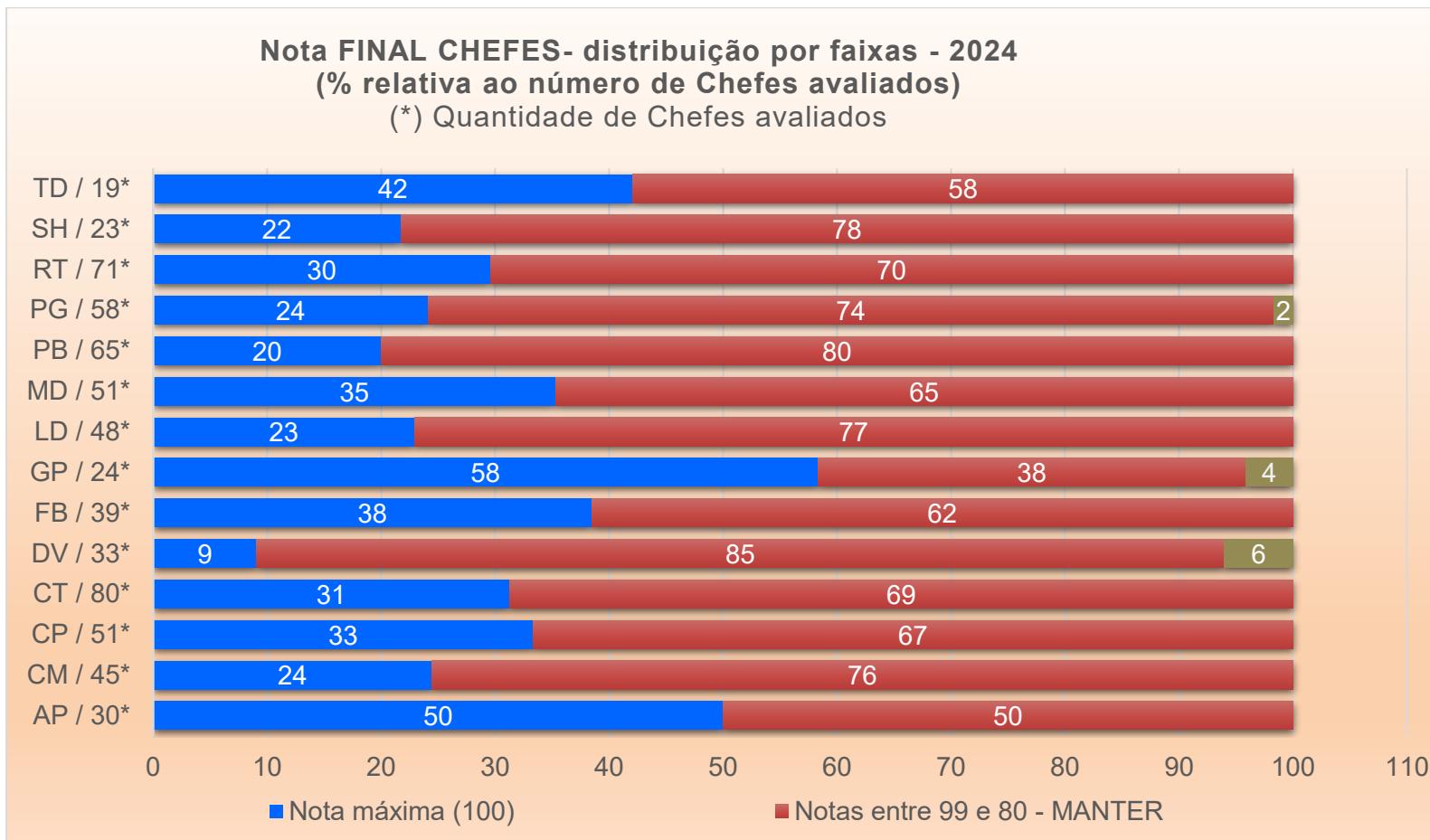
As Figuras 37 a 39 mostram a distribuição das notas finais dos Técnicos Administrativos, Chefia e Docentes dos campi da UTFPR, nas faixas: Nota Máxima (100), MANTER (entre 99 e 80), MELHORAR (entre 79 e 60) e CORRIGIR (menores que 60), descritas no Quadro 1. Os números marcados com o asterisco (*) mostram a quantidade de servidores avaliados no campus.

Figura 37 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Final Técnicos-Administrativos



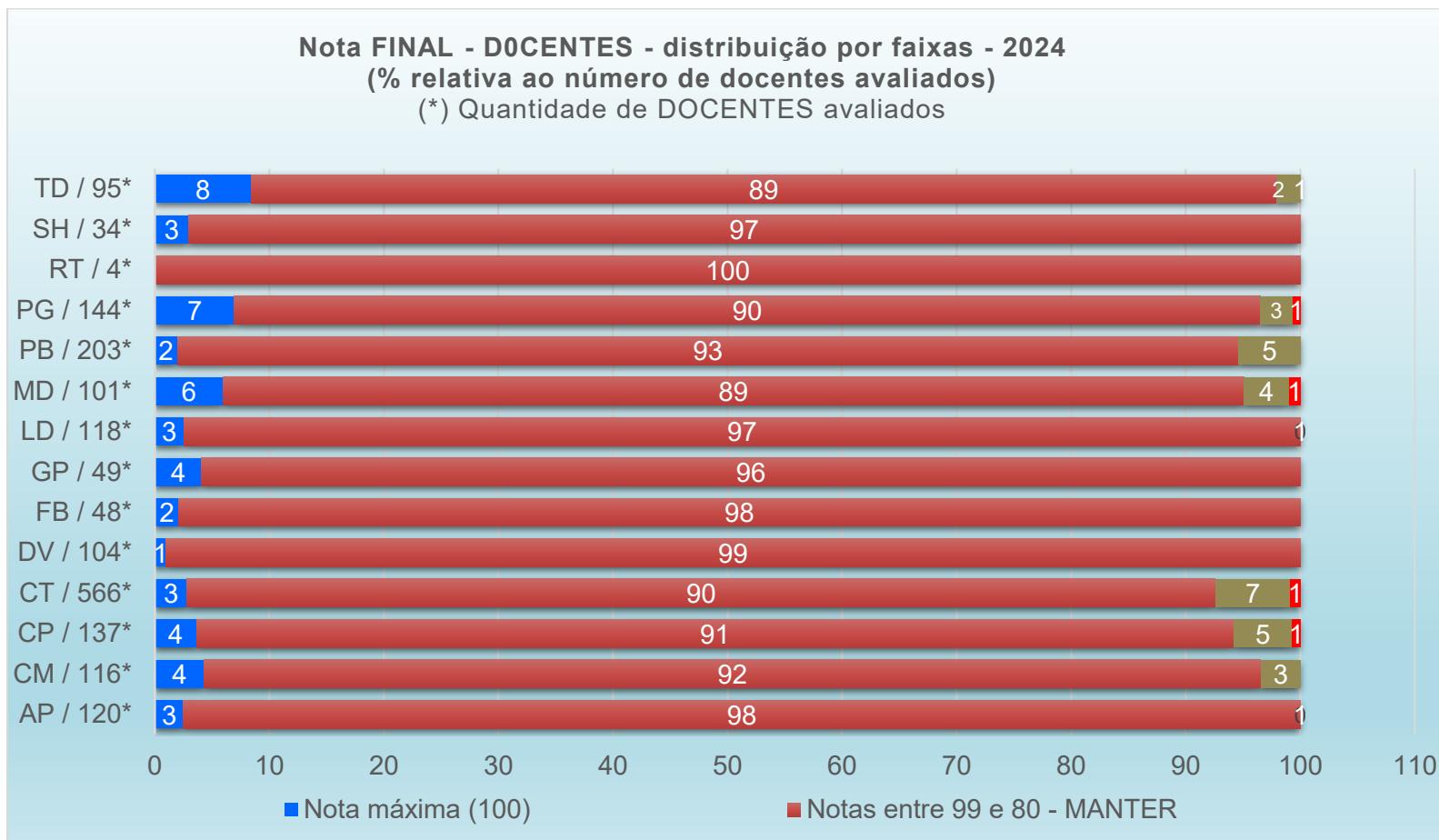
Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Figura 38 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Final Chefias



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Figura 39 – Porcentagem de ocupação das faixas – Nota Final Docentes



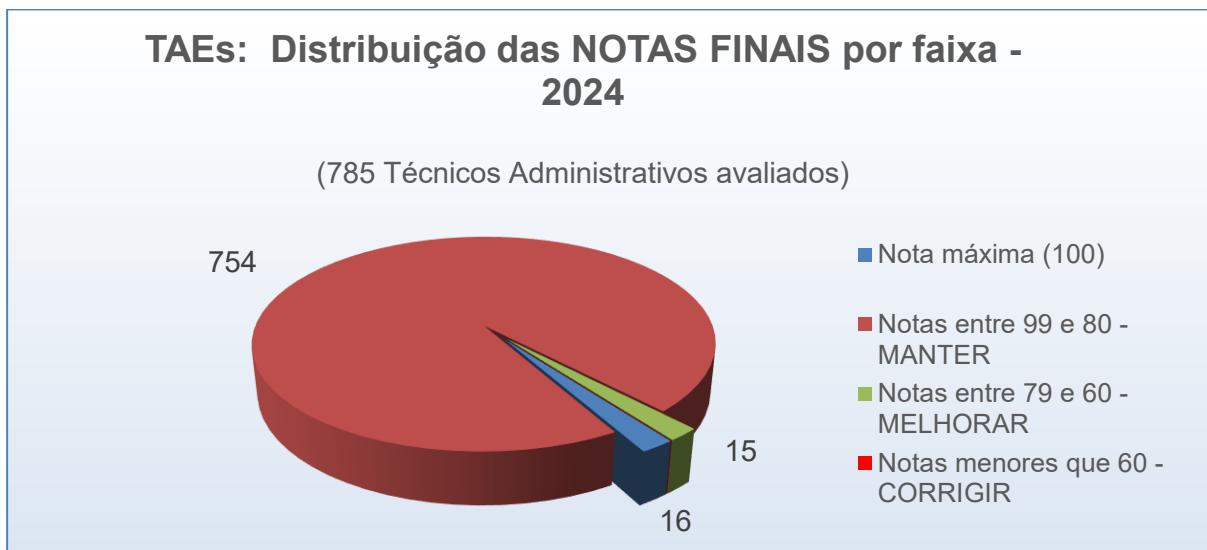
Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Os gráficos das Figuras 37 a 39 referem-se às Notas Finais, considerando as classificações funcionais de Técnicos Administrativos, Chefias e Docentes, mostrando para cada campus o percentual que as notas dos servidores alcançaram por faixa (Nota Máxima, Manter, Melhorar, Corrigir).

Totalizando essas informações dos campi, se obtém os dados gerais da UTFPR.

As Figuras 40 a 42 mostram as informações sobre as Notas Finais e totalizam o desempenho geral de cada categoria funcional na UTFPR, sendo a representação do grupo que reúne os dados de todos os campi. Cada Figura apresenta um Gráfico de uma determinada categoria funcional com a distribuição da quantidade de Notas Finais obtidas, demonstrando a distribuição de cada faixa, já citadas no Quadro 1:

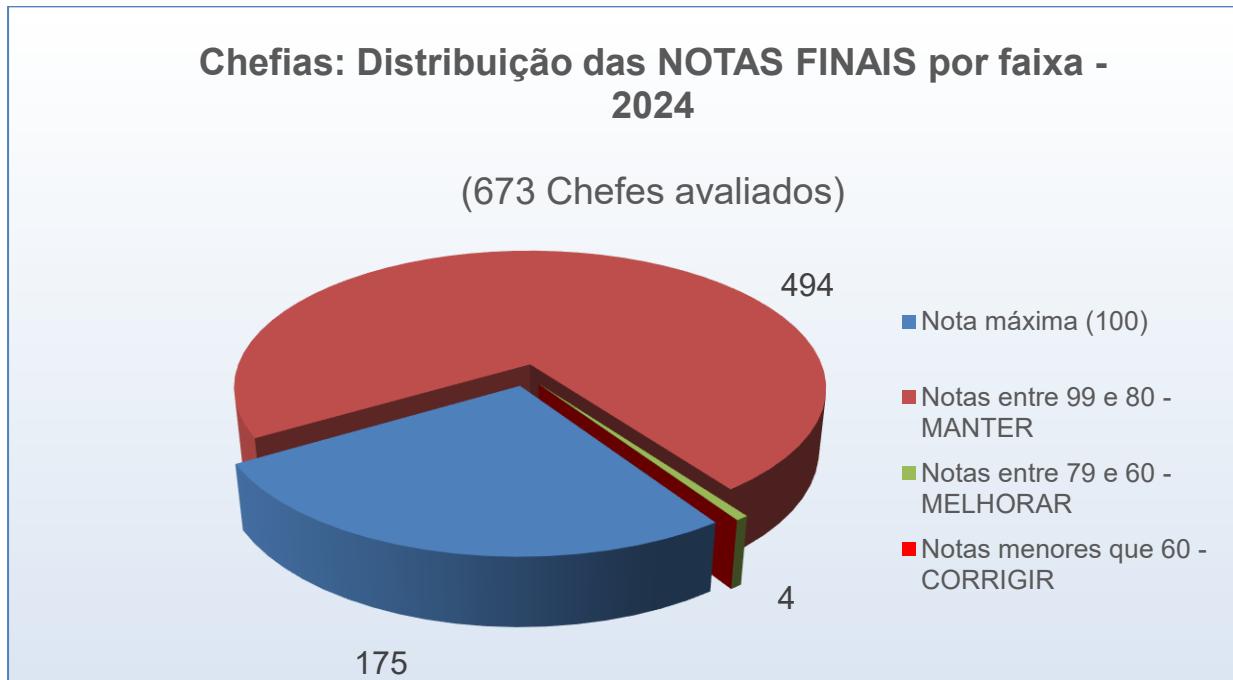
Figura 40 – Notas Finais – Dados Gerais UTFPR – Técnicos-Administrativos – Porcentagem de ocupação das faixas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

As avaliações dos Técnicos Administrativos resultaram em 2% com “Nota Máxima” e 96% na faixa “Manter”. Isto indica que 98% de notas finais de toda a UTFPR da categoria funcional são iguais ou superiores a 80 (na escala de 0 a 100 definida para as Notas Finais), o que é um excelente resultado. A categoria “Melhorar” também apresentou 2% dos servidores e nenhum servidor obteve nota que se enquadrou na faixa “Corrigir, abaixo escore 60, outro resultado excelente. (Figura 40).

Figura 41 – Notas Finais – Dados Gerais UTFPR – Chefias – Porcentagem de ocupação das faixas

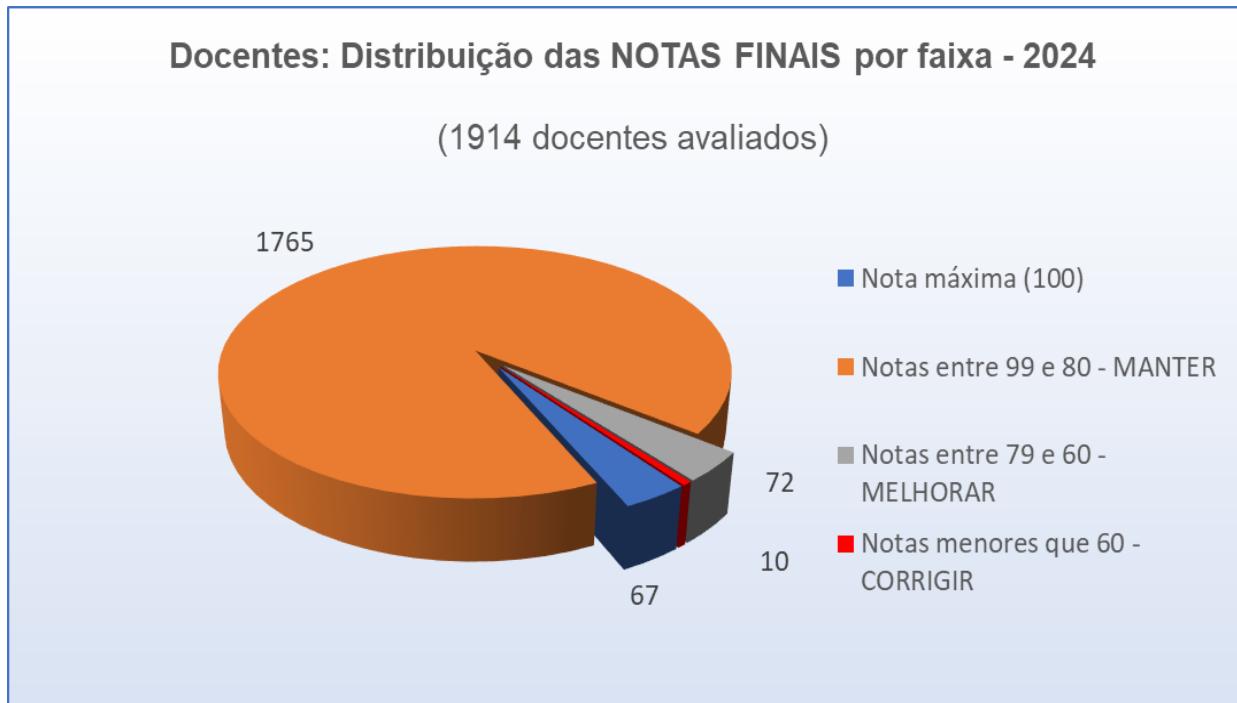


Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025)

Para a categoria funcional “Chefias”, a Figura 41 registrou uma taxa aproximada de 26% de notas com o selo “Nota Máxima” e de 73,4% na faixa “Manter” o que resulta quase 100% de notas iguais ou superiores a 80 neste grupo. Apenas 0,6% da categoria, ou seja 4 (quatro) servidores enquadram-se na faixa “Melhorar” (entre 79 e 60) e nenhuma Nota Final das Chefias se enquadra na faixa “Corrigir” (notas menores que 60).

Com relação aos docentes, o número total de servidores considerando toda a UTFPR, é apresentado na Figura 42:

Figura 42 – Notas Finais – Dados Gerais UTFPR – Docentes – Porcentagem de ocupação das faixas



Fonte: Elaboração CADS, dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025).

Verifica-se que 3,5% dos Docentes obtiveram “Nota Máxima” e 92% das notas nesta categoria funcional enquadram-se na faixa “Manter” ou seja, 95,5% das notas deste grupo são iguais ou acima de 80 um número muito significativo considerando que esta é a categoria com o maior quantitativo de servidores e que a nota coletiva é a nota dos alunos. As Notas Finais da categoria na faixa “Melhorar” (entre 79 e 60), somam 3,7%. Aquelas notas enquadradas na faixa “Corrigir” (menores que 60), perfazem uma taxa de 0,5% o que também representa um grande alcance.

É importante fazer duas observações neste ponto. Primeira, devido à dinâmica do processo e por ele ser um processo avaliativo contínuo, pode haver movimentação de pessoas entre as categorias e outras situações que alterem os dados referentes às totalizações apresentadas no decorrer do ano.

Assim, pode ocorrer ligeira diferença no número de servidores entre as categorias, em decorrência de mudanças de pessoa por essas categorias ao longo do período de levantamento de dados para elaboração deste relatório, em especial, das chefias. Foram mantidas as amostragens, por se entender que tal diferença não é significativa para impactar nos resultados, especialmente devido ao calendário de avaliações, no qual as notas coletivas foram obtidas até 28/02/2025 e as notas individuais entre 03/01 à 17/04/2025.

Essa diferença impacta minimamente o quantitativo das demais categorias (substituição de um chefe técnico administrativo por um docente, por exemplo).

A segunda observação importante se dá no Capítulo 4, nesse capítulo não são computadas as Avaliações dos Afastados para Pós-Graduação.

Após finalizado o processo avaliativo de 2024, ele resultou num total de 3372 servidores avaliados (desconsiderando o número de servidores afastados para pós-graduação, no total de 82; grupo esse que tem processo específico de avaliação) observou-se, como demonstra o Quadro 3, que 3271 colaboradores obtiveram Notas Finais na faixa “Manter”, ou seja, nota máxima e iguais ou superiores a 80 (numa escala de 0 a 100, conforme prevê o regulamento). Isto atinge uma taxa de 97% dos servidores neste nível de excelência. O quadro traz o quantitativo de todas as notas da UTFPR.

Quadro 3 – Servidores avaliados com Notas Finais Superiores a 80

Notas Iguais ou superiores a 80	Técnicos Administrativos	Docentes	Chefia	Total
Nota Máxima	16 (2%)	67 (3,5%)	175 (26%)	258 (7,65%)
Nota entre 80 e 99 (MANTER)	754 (96%)	1765 (92%)	494 (73%)	3013 (89,3%)
Total	736 (97%)	1764 (95%)	649 (99%)	3271 (97%)

Fonte: Elaboração CADS com base nos dados dos Sistemas Corporativos (SIAVI, 2025)

As notas finais para as faixas entre notas de 79 a 60 e notas abaixo de 60 registram respectivamente 2,7% e 0,3%, abrangendo todas as categorias da UTFPR, um número considerado baixo e por isso não figura no quadro 3. Estes casos são tratados pontualmente, individualmente, com a chefia imediata e figuram nos gráficos das figuras 41, 42 e 43 desta seção.

Relatórios como este, compostos por dados quantitativos, gráficos e análises qualitativas, representam um ponto de partida essencial para a proposição de mudanças e formulação de estratégias voltadas à promoção e ao estímulo de condutas mais eficazes. Tais estratégias visam ao aprimoramento dos comportamentos de indivíduos, equipes e lideranças. Por meio dessa análise é possível identificar, com precisão, as categorias funcionais e os campi em que as avaliações apresentaram resultados aquém do esperado, permitindo, assim, repensar e aplicar intervenções que podem ser sistêmicas (em âmbito institucional), setoriais (restritas a determinados campi) ou direcionadas individualmente — neste último caso, com base nas informações detalhadas

dos instrumentos avaliativos, que fornecem os indicadores e respectivas pontuações atribuídas.

Esses dados orientam decisões relativas à oferta de treinamentos, readequação de lideranças, revisão e aperfeiçoamento de processos, bem como à implementação de políticas voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional. No entanto, é no momento do feedback, etapa posterior à avaliação, que se concretiza o propósito do processo de análise de desempenho. O retorno sobre a performance observada permite reconhecer esforços bem-sucedidos, fomentar a autocrítica quanto aos aspectos que demandam aprimoramento e favorecer investigações acerca das causas de eventuais fragilidades identificadas. Dentre essas causas, é possível considerar fatores externos, como o ambiente e as condições de qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, tanto a atuação do profissional quanto o contexto organizacional e institucional são reavaliados.

A busca por melhorias pressupõe o conhecimento prévio dos resultados obtidos. Por isso, torna-se imprescindível realizar análises amplas e detalhadas que subsidiem a adoção de providências adequadas. A depender do contexto e a critério da chefia, poderá ser solicitado o desenvolvimento de um Plano de Ações coletivo ou de um Plano de Desenvolvimento Individual do Servidor, nos casos em que forem identificadas necessidades significativas de correção de condutas e procedimentos. Além disso, poderão ser propostas mudanças no comportamento das equipes, no ambiente organizacional e nos procedimentos internos da instituição.

O propósito central do processo avaliativo é mensurar o desempenho com vistas à melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados pelos servidores, pelas equipes e pela Universidade como um todo. A UTFPR, por meio do seu consolidado processo de avaliação, demonstra plena capacidade de realizar as tratativas e providências necessárias para atender adequadamente a parcela de servidores — correspondente a 3% em 2024 — que apresentou desempenho inferior às faixas de expectativa (“Melhorar”) – notas abaixo de 80 e (“Corrigir”) – notas abaixo de 60. Esse resultado é ainda melhor que o ano anterior, 2023, que foi de 5%, o total de notas abaixo de 80.

A análise das Notas Finais atribuídas às três categorias funcionais permite concluir que o quadro de servidores da UTFPR mantém um desempenho de elevado nível, evidenciando, assim, o cumprimento eficaz da sua missão como instituição federal de ensino superior voltada à prestação de serviço público de excelência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de avaliação dos servidores da UTFPR, relativo ao exercício de 2024, evidenciou que a instituição tem cumprido, de forma plena, os princípios que norteiam sua atuação. O procedimento manteve sua continuidade com acompanhamento sistemático, permitindo o monitoramento dos resultados, revisões periódicas e adequações diante de situações específicas ou mudanças de contexto.

A avaliação também se caracterizou pela efetiva e integrada participação dos diversos atores institucionais impactados pelos resultados – servidores, chefias, usuários dos serviços (por meio da avaliação dos setores) e a comunidade acadêmica. A utilização de recursos tecnológicos viabilizou revisões e atualizações periódicas do processo avaliativo, contribuindo para ajustes e aprimoramentos contínuos. A adesão da comunidade acadêmica foi incentivada por ações de sensibilização e pelo engajamento nas etapas do processo, conforme demonstram os dados apresentados neste relatório.

A análise do desempenho individual e coletivo dos servidores configura-se como parâmetro relevante na avaliação institucional, servindo como referência para o planejamento e a gestão, orientando ações voltadas à melhoria em todos os níveis da Universidade. O relatório de desempenho revela um panorama da atuação dos colaboradores, tanto individual quanto coletivamente. As notas individuais permitem mensurar o desempenho de cada profissional, enquanto as avaliações coletivas se destacam especialmente para os grupos de técnico-administrativos e chefias.

O processo avaliativo, especialmente no momento da divulgação dos resultados e na elaboração do relatório, estimula a revisão contínua dos procedimentos, incluindo a análise crítica dos instrumentos aplicados, das metodologias adotadas e dos mecanismos que conduzem o processo. Essa reflexão tem por objetivo o constante aperfeiçoamento, com vistas à manutenção ou elevação dos atuais níveis de desempenho, funcionando como ferramenta para o acompanhamento da evolução profissional, subsidiando mudanças de atividades, a implementação de novos programas e o desenvolvimento institucional.

Implantado há mais de 15 anos, o modelo atual de avaliação da UTFPR é reconhecido como um programa institucional consolidado. Essa consolidação, no entanto, não impede que sejam feitas revisões frequentes e adaptações pontuais, contribuindo para seu fortalecimento, confiabilidade e evolução. O último grande aprimoramento ocorreu com a revisão do Manual do Programa de Avaliação de Desempenho dos

Servidores da UTFPR, em 2017, que resultou em modificações no sistema informatizado e em etapas do processo. Os ajustes anuais são cuidadosamente planejados para preservar a coerência da série histórica e garantir a manutenção dos princípios fundamentais do programa, como a imparcialidade e o sigilo dos avaliados. Ainda assim, percebe-se a necessidade de nova discussão sobre o processo em razão de novas atividades, novos procedimentos e novas formas de trabalho implementadas a partir de 2017, última atualização conforme já citado. Esse novo repensar o processo como um todo deve acontecer em breve, com a participação de toda a comunidade.

A melhoria contínua é o objetivo central, com base nos aprendizados adquiridos ao final de cada ciclo anual do processo. Além disso, a avaliação de desempenho contribui para a construção de uma visão estratégica na UTFPR, ao revelar a qualidade dos serviços prestados – tanto pelos indivíduos quanto pelas equipes, processos, políticas e pela própria instituição. Isso permite a identificação de oportunidades de melhoria e a busca por resultados institucionais cada vez mais eficientes.

Dessa forma, o Processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores configura-se como um instrumento essencial para o desenvolvimento pessoal, profissional, setorial e institucional, impactando, em última instância, a sociedade. Por isso, é fundamental assegurar sua continuidade, efetividade e aprimoramento constante, garantindo aquilo que a UTFPR historicamente oferece com excelência: a formação de profissionais tecnicamente competentes e, sobretudo, com sólida formação humanística.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.861/2004**. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm> Acesso em: 12 jun 2025. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e dá outras providências.

_____. **Lei n. 11.784/2008**. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm> Acesso em: 12 jun 2025. Institui a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos comissionados da Administração Pública Federal.

_____. **Decreto 7.133/2010**. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7133.htm> Acesso em: 13 jun 2025. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho.

_____. **Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEPE) / SIAPE**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sigepe>> Acesso em: 12 set 2025. Página do portal .gov.

UTFPR. **Manual do Programa de Avaliação de Desempenho**. 2017. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/comissoes-de-avaliacao-de-desempenho/documentos/manual-de-avaliacao-de-desempenho-atualizado-em-12_12_17.pdf> Acesso em: 08 ago 2025.

_____. **Sistema de Avaliação Institucional (SIAVI)**. 2019. Disponível em: <<https://wiki.utfpr.edu.br/doku.php?id=publico:siavi:indice>> Acesso em: 06 jul 2025. Wiki da DIRGTI – UTFPR.

_____. **Portarias da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS)**. 2012-2021. Disponível em: <<http://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/comissoes-de-avaliacao-de-desempenho/portarias>> Acesso em: 20 set 2024.

_____. **Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação (COPPG)** - Resolução COPPG n. 045/2019. 2019. Disponível em: <<https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/45hUcKnla5WLfR>> Acesso em: 20 jul 2024.

_____. **Instrução Normativa PROPPG/DIRGEP nº 01, 02 e 03/2019**. 2019. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/documentos/pesquisa-e-pos-graduacao/proppg/instrucoes-normativas-conjuntas/instrucoes-normativas-conjuntas-2019>> Acesso em: 20 jul 2025.

_____. **Comissão Permanente Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS)**. 2017. Disponível em: <<http://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/comissoes-de-avaliacao-de-desempenho>> Acesso em: 20 nov. 2024. Página do portal institucional.

_____. **Relatório de Desempenho de Servidores UTFPR 2023.** 2024. Disponível em: <<http://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/comissoes-de-avaliacao-de-desempenho/relatorios/relatorio-avaliacao-de-desempenho-2021-1.pdf>> Acesso em: 20 jul 2025.

_____. **Programa de Avaliação de Desempenho de Servidores -Deliberação - CODIR Nº 11/2003.** 2003. Disponível em: <<https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/12qunW1hfTzc8a9>> Acesso em: 12 jun 2025. (CEFET-PR).

_____. _____. **Deliberação CODIR Nº 04/2004. 2004.** Disponível em: <<https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/PVRDzKpc3Ze0RIT>> Acesso em: 12 jul 2025. (CEFET-PR).

_____. _____. **Portaria do Reitor Nº 1200/2017. 2017.** Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/documentos/portarias/reitor/2017-1/portaria-1200_2017-aprova-o-uso-manual-programa_avaliacao-de-desempenho.pdf> Acesso em: 28 jul 2025.

_____. **Comissão Interna de Supervisão (CIS).** 2024. Disponível em: <<https://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/cis-comissao-interna-de-supervisao>> Acesso em: 03 jul 2025. Página do portal institucional.

_____. **Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) | Núcleo Permanente de Pessoal Docente (NPPD).** 2021. Disponível em: <<https://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/cppd>> Acesso em: 03 jul 2025. Página do portal institucional.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Cronograma de Avaliação de Desempenho dos Servidores 2024

CRONOGRAMA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS DOS SERVIDORES 2024

		Nov/24	Dez/24	Jan/25	Fev/24	Mar/24	Abr/24	Mai/25
PREPARAÇÃO								
Adequação dos perfis de avaliação	Chefias e Comissão			27/12 a 14/02				
Configuração das avaliações de setores	Chefias e Servidores			02/01 a 14/02				
Adequação perfis de afastados para pós e dispensados	Comissão			02/01 a 14/02				
NEGOCIAÇÃO								
Negociação dos critérios da avaliação	Chefias e Servidores			02/01 a 28/02				
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS COLETIVO								
Avaliação dos setores	Servidores e Estudantes			15/02 a 28/02				
Avaliação das chefias	Servidores			15/02 a 28/02				
Lançamento das avaliações de setor feitas em papel	Comissão			15/02 a 28/02				
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS INDIVIDUAL								
Avaliação de servidores afastados para pós	Servidores afastados				06/03 a 17/04			
Avaliação de docentes, técnicos e chefias	Chefias e Servidores				06/03 a 17/04			

Fonte: CADS, DIRAV (2025)

APÊNDICE B - Informativos divulgados por e-mail aos servidores e na página Avaliação Institucional no portal da UTFPR sobre as etapas da Avaliação de Desempenho 2024

**Avaliação de Desempenho dos Servidores
2024**

Adequação dos perfis de Avaliação

Responsáveis: Chefias, servidores e CADS

De 10/01/25 a 14/02/25

Verificar lotações e categorias funcionais dos servidores

Ao acessar o SIAVI para realizar a negociação dos critérios de avaliação dos membros de sua equipe, as chefias deverão verificar se todos se encontram em sua atual lotação e com perfil de avaliação adequado à sua atual atividade (docente, técnico-administrativo, chefia, chefia sem subordinados, afastado para pós-graduação).

As informações sobre lotação, subordinação e categoria funcional atualmente cadastradas também estão acessíveis para verificação de todos os servidores em: SIAVI > Módulo Servidores > Estrutura da Avaliação.

Caso identifiquem necessidades de alterações neste cadastro, estas devem ser informadas à Subcomissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS) de seu câmpus.

Solicitar inclusão de servidores de outros setores para participação na Avaliação das Chefias (Opcional)

As chefias também poderão solicitar, mediante apresentação de justificativa, à CADS a inclusão de servidores que não são diretamente subordinados a elas para que estes realizem posteriormente sua “avaliação da chefia pelos servidores” (Desempenho Coletivo – Máx. 30 pontos).

É importante ressaltar que a inclusão de servidores de outros setores para participação na avaliação coletiva de uma chefia não implica que esta chefia realizará a Avaliação de Desempenho Individual destes servidores. Este cadastro também não implica que os servidores deixem de avaliar sua chefia formal.

Para mais informações, procure a Subcomissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS) de seu câmpus

Avaliação de Desempenho dos Servidores 2024

Negociação dos critérios da avaliação

Responsáveis: Chefias e Servidores

De 02/01/25 a 28/02/25

O que é:

Esta etapa consiste na definição prévia do que será esperado do servidor ao longo do ano, possibilitando a adequação dos critérios avaliativos à sua realidade e potencialidades, bem como delimitando quais aspectos de seu desempenho serão avaliados ao final do ciclo.

A Negociação é condição essencial para nortear e viabilizar a etapa seguinte: a Avaliação de Desempenho.

Portanto, só é possível realizar a Avaliação de Desempenho após ter sido realizada a Negociação.

Como realizar:

Logo no início do período avaliativo, o servidor e sua chefia imediata deverão definir conjuntamente, levando-se em consideração os interesses institucionais, setoriais e individuais, os seguintes aspectos referentes aos parâmetros da Avaliação de Desempenho Individual do servidor:

- Qual será a pontuação atribuída a cada um dos itens fixos do formulário de Avaliação de Desempenho?
- Quais itens podem ser incluídos de forma personalizada em cada um dos três fatores avaliados (Formação/Atualização Continuada, Funcional e Produção Institucional) a fim de contemplar as necessidades institucionais, setoriais e individuais identificadas, bem como valorizar os pontos fortes do servidor? Qual pontuação será atribuída a estes itens?

Tanto as pontuações quanto os itens incluídos devem ser registrados e salvos no SIAVI.

Não é necessário atribuir pontuação a todos os itens do formulário.

Itens personalizáveis:

A inclusão de itens personalizáveis pode ocorrer nos três fatores que compõem o Desempenho Individual do servidor na Avaliação de Desempenho.

Para auxiliar avaliadores e avaliados, são apresentadas no Manual de Avaliação de Desempenho (Disponível em Portal do Servidor/Avaliações/ Avaliação de Desempenho) algumas sugestões de itens que podem ser incluídos na negociação de cada servidor, seguidas de pontuações que podem ser atribuídas a cada um deles.

Ressalta-se, entretanto, que outros itens podem ser passíveis de negociação, a critério dos envolvidos, considerando-se as particularidades, prioridades e necessidades identificadas.

Negociação coletiva:

Chefias de setores que possuem vários servidores que realizam as mesmas atividades poderão negociar os critérios avaliativos destes de forma coletiva, por meio da realização de reuniões, por exemplo. Os critérios definidos e respectivas pontuações deverão ser registrados pela chefia no SIAVI, selecionando-se os nomes dos servidores aos quais se referem.

Para mais informações, procure a Subcomissão Permanente de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS) de seu câmpus

2

Fonte: CADS, DIRAV (2025)

Avaliação de Desempenho dos Servidores 2024

Configuração das avaliações de setores

Responsáveis: Chefias e Equipes

De 02/01/25 a 14/02/25

Como realizar:

As chefias deverão reunir-se com os membros de sua equipe para que sejam definidos conjuntamente os indicadores da “avaliação dos setores pelos usuários”, ou seja, os aspectos da atuação daquele setor que serão posteriormente avaliados por seus usuários.

A decisão conjunta é essencial, pois a pontuação obtida por cada setor comporá a nota de Desempenho Coletivo (máx. 30 pontos) dos servidores técnico-administrativos e chefias sem subordinados nele alocados.

As chefias deverão registrar no SIAVI os indicadores acordados com a equipe. Caso não seja feito este cadastro, serão utilizados os indicadores padrão do sistema, os quais poderão não refletir adequadamente o desempenho coletivo da equipe.

É também possível (e desejável) registrar no SIAVI um breve resumo das atribuições do setor, a fim de auxiliar aos usuários a identificarem a qual setor estão avaliando.

Vinculação de setores:

Há casos de setores que não possuem usuários externos em número suficiente para compor a avaliação de Desempenho Coletivo (Mín. 10) e/ou cujo funcionamento é bastante integrado a outros setores, não sendo possível sua avaliação específica.

As chefias destes setores poderão solicitar, nesse momento de configuração das avaliações, à Subcomissão de Avaliação de Desempenho de seu câmpus (CADS) que seu setor seja vinculado ao setor imediatamente superior no organograma institucional.

Dessa forma, os servidores técnico-administrativos e chefias sem subordinados lotados nesse setor receberão a pontuação obtida pelos avaliadores do setor imediatamente superior.

É importante que esta vinculação seja explicitada no campo de descrição resumida das atividades do setor imediatamente superior, para nortear os avaliadores/usuários e assim garantir que a avaliação seja fidedigna.

Para mais informações, procure a Subcomissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores (CADS) de seu câmpus

3

Fonte: CADS, DIRAV (2025)

Avaliação de Desempenho dos Servidores 2024

Avaliação das Chefias pelos Servidores

Responsáveis: Servidores

De 15/02/25 a 28/02/25

Por que avaliar sua chefia?

- A avaliação realizada pelos servidores representa 30% da Avaliação de Desempenho das chefias.
- A avaliação das chefias permite a identificação dos pontos positivos e pontos de melhoria da atuação destas, embasando a definição de estratégias para solução das dificuldades levantadas e o desenvolvimento de competências.

Como avaliar sua chefia?

Acessar o link “avaliação da chefia pelo servidor” no SIAVI.

Acompanhamento do número de avaliações realizadas

Para garantir fidedignidade e continuidade ao processo, é importante que as chefias incentivem que o maior número possível de servidores realize sua avaliação.

Ao longo do processo avaliativo, as chefias podem acompanhar no SIAVI, no link “acompanhamento da avaliação de chefia”, o número de servidores que as avaliaram.

Para mais informações, procure a Comissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores - CADS

Fonte: CADS, DIRAV (2025)

4

Avaliação de Desempenho dos Servidores 2024

Avaliação de Desempenho Individual

Responsáveis: Chefias

De 06/03/25 a 17/04/25*

O que é a Avaliação de Desempenho Individual?

Na Avaliação de Desempenho Individual, a chefia imediata analisará, em conjunto com o servidor, se este atingiu o que foi acordado na etapa de negociação dos critérios avaliativos, realizada no início do ano ao qual se refere a avaliação.

O que é avaliado?

A Avaliação de Desempenho Individual de técnicos-administrativos, docentes e chefias é composta por 3 fatores:

DESEMPENHOS INDIVIDUAIS 70 PONTOS	Formação/Atualização Contínua	Aspectos que demonstram o interesse do servidor em desenvolver-se pessoal e profissionalmente.
	Funcional	Aspectos relativos à atuação profissional cotidiana do servidor.
	Produção Institucional	Aspectos que representam uma complementação e vão além das atividades cotidianas de trabalho.

Pontuação final

A pontuação final do servidor será calculada automaticamente pela soma da Avaliação Individual (Máx. 70 pontos) e da Avaliação Coletiva (Máx. 30 pontos), podendo ser alcançado o máximo de 100 pontos.

Campos para comentários

O preenchimento do campo observações ao final do formulário é obrigatório quando a pontuação final obtida pelo servidor for inferior a 60 pontos. Independentemente da pontuação, é desejável que sejam apontadas as **necessidades de capacitação** que poderão contribuir para a melhoria do desempenho do servidor avaliado.

ATENÇÃO:

São responsáveis por realizar as avaliações individuais, as **chefias que exerceram a gestão dos servidores durante a maior parte do ano**, ainda que atualmente desligadas da função ou, até mesmo, removidas para outro câmpus/unidade.

Após registrada a avaliação no SIAVI, deverão ser seguidos os procedimentos descritos na **Base de Conhecimento SEI Pessoal: Avaliação de Desempenho** para que a avaliação seja homologada pela CIS/NPPD.

Para mais informações, acesse o Manual de Avaliação de Desempenho e procure a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho ou a COGERH

Fonte: CADS, DIRAV (2025)

5

OBS: * O calendário de avaliação de servidores de 2024 avançou até 17/04/2025, em virtude da greve de servidores da UTFPR até junho/24, da eleição para Reitor e da mudança de gestão da universidade.