



**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**

Rio de Janeiro, 08 de maio de 2017.

Memo SAAPT nº 89/2017

À Divisão de Acompanhamento Funcional e Formação Permanente  
C/C: Setor de Provimentos e Movimentação Funcional

O Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho é o setor da PROGEPE que se propõe a acompanhar a avaliação do processo de trabalho nos mais variados espaços da UNIRIO por meio da Avaliação de Desempenho anual, da Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório dos servidores Técnico-Administrativos, do atendimento individual e do desenvolvimento de atividades coletivas relativas às demandas de insatisfação dos servidores sobre suas rotinas de trabalho.

Em 2016 os Técnico-Administrativos realizaram a avaliação anual de Desempenho e puderam responder questões avaliando a Gestão Coletiva do Trabalho do setor e outras que abrangiam o contexto da Universidade.

Com o tratamento dos dados coletados e a consolidação de indicadores, desenvolvidos pelo SAAPT, cada setor/servidor da Universidade passa a ter na Avaliação de Desempenho uma importante ferramenta de dados sistemáticos sobre a Gestão Coletiva do Trabalho que possibilita a abertura de espaços de diálogo para a construção e (re) construção do cotidiano do trabalho.

Entendendo que tais dados podem auxiliar no levantamento das dificuldades, dos desafios e possíveis avanços dos processos de trabalho setoriais e, logo, institucionais, tornando propensa a viabilização de melhorias, o SAAPT realizará ao longo de 2017, como uma das ações, *o envio aos setores de gestão, as demandas apresentadas pelos servidores nas avaliações de desempenho, bem como outros dados compilados.*

No intuito de somarmos esforços para a construção ou aperfeiçoamento de Políticas Institucionais, enviamos à DAFFP e ao SPMF - importantes setores da área de Desenvolvimento de Pessoas voltados ao gerenciamento de vagas e alocação de pessoal, de acordo com as necessidades das atividades, atribuições e cargos - a consolidação dos seguintes dados:

- 1) Médias, agrupadas por Unidades, das afirmativas “**B3. O número de trabalhadores é suficiente para a execução e o volume das tarefas a serem realizadas**” e “**B4. A forma de distribuição das tarefas é adequada**”

Informamos que para cada afirmativa o avaliador deveria indicar a frequência com que os fatores abaixo relacionados (A, B, C, D, E, F e G) se apresentam em relação ao trabalho da sua equipe, conforme os seguintes indicadores:

GRAU	FREQUÊNCIA
NA	Não se aplica
NI	Não sei informar
1	Nunca
2	Em alguns momentos
3	Muitas vezes
4	Sempre

Dessa forma, a predominância de respostas “sempre” e “muitas vezes” nas afirmativas resulta em uma média que indica aproximação com uma boa gestão coletiva do trabalho. E, conseqüentemente, a de respostas “alguns momentos” e “nunca” indica a necessidade de mudanças e maior atenção ao item apresentado.

Tarefas e Pessoal			
B3. O número de trabalhadores é suficiente para a execução e o volume das tarefas a serem realizadas.			
Arquivo/Protocolo	2,9	Vice- Reitoria	3,37
		Coordenação de Engenharia	2,6
Biblioteca	2,11	PRAE	1,55
Reitoria	2,91	PROAD	3,04
Reitoria - Procuradoria	3	PROGEPE	2,05
Auditoria	3,5	PROGRAD	2,68
REITORIA - COMSO	2	PROEXC	2
REITORIA - CRI	1,33	PROPG	2,71
REITORIA - OUVIDORIA	4	PROPLAN	2,25
REITORIA - CEAD	3,16		
Média Geral			
2,65			

<b>Tarefas e Pessoal</b>			
B4. A forma de distribuição das tarefas é adequada.			
Arquivo/Protocolo	3,25	Vice- Reitoria	3,93
		CCET	2,93
Biblioteca	3,25	Coordenação de Engenharia	2,8
		CCH	3,41
Reitoria	3,16	PRAE	2,62
		CCJP	2,66
Reitoria - Procuradoria	3	PROAD	3,46
		CLA	3,03
Auditoria	3	PROGEPE	2,78
		CCBS	2,98
REITORIA - COMSO	3,16	PROGRAD	3,24
REITORIA - CRI	3	PROEXC	2,54
REITORIA - OUVIDORIA	4	PROPG	2,9
REITORIA - CEAD	3,5	PROPLAN	2,9

  

Média Geral
3,11

- 2) Dados apresentados nas informações complementares da avaliação da Gestão Coletiva do Trabalho, que indicaram demandas pertinentes ao quadro de pessoal, agrupados por Unidades:

#### **I - Unidade Suplementar**

##### **A) Biblioteca**

- ✓ Considero insuficiente o número de pessoas no meu horário. Não tenho outro funcionário comigo e quando o volume de usuários e atividades bibliotecárias estão expressivos, gera um leve estresse, pois tenho que ficar no balcão, registrar empréstimos e devoluções, devolver livros na estante, auxiliar na pesquisa do usuário, atender telefone, receber e assinar documentos, catalogar, etc. Não é algo que ocorra diariamente, mas ter pelo menos duas pessoas no horário, me permitiria dividir tarefas (Biblioteca Setorial das Escolas de Enfermagem e Nutrição)
- ✓ O setor precisa de mais auxiliares de biblioteconomia para que esses possam fazer mais as atividades de circulação. Com isso, os bibliotecários irão poder realizar mais atividades de referencia. Precisamos de um balcão de atendimento para atender e desenvolver melhor as nossas atividades de circulação (Divisão de Atendimento aos Usuários).
- ✓ O Setor faz as tarefas de administrador de edifícios, uma vez que a Biblioteca não tem em seu quadro este profissional tão importante, uma vez que estamos em um grande edifício, que tem muitos problemas para serem resolvidos.
- ✓ A equipe é formada por um número insuficiente de servidores para realização de toda a demanda destinada ao Setor de processamento Documental. Para a realização de todas as atividades solicitadas, é necessário definir prioridades e dividir o trabalho entre os servidores do setor (Setor de Processamento Documental)

## **II - Reitoria**

- ✓ O número atual de servidores (4) e funcionários contratados (3) da Secretaria dos Conselhos Superiores atende à quantidade de serviço daquela Unidade. Houve um período em que aquele quantitativo estava aquém do desejado, pois 2 servidoras estiveram afastadas (uma por problemas de saúde e a outra por outro tipo de afastamento) e o Setor só contava com 2 funcionárias contratadas, mais duas servidoras.

## **II - Vice-Reitoria**

- ✓ Em tarefas e pessoal, muitas vezes o número de profissionais no setor é insuficiente para a realização dos produtos de audiovisual da Universidade. Uma produção que exige um número maior de profissionais envolvidos. Por isso, muitas vezes, duplicamos e até triplicamos nossas atividades para garantir a qualidade do trabalho.
- ✓ Contratação de novos profissionais para o setor.

## **III - Pró-Reitorias**

### **A) Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**

- ✓ O dimensionamento ideal para a equipe gere é de 04 servidores, mas só temos atualmente dois: um rju e um reintegrado, ambos com registro de jornalista no ministério do trabalho (GERE);
- ✓ Gerir pessoas não é tarefa fácil, mas no âmbito da gere ajustou-se a equipe e mesmo reduzida passou a ser mais dinâmica, em razão da proficiência dos dois servidores que aqui estão lotados. Mas ao longo do tempo temos que alçar mais pessoas, visando não provocar fadiga. Além do mais trabalhamos em comissões e outras projetos/tarefas para a reitoria/vice-reitoria, como exemplo a conquista de novas áreas para expansão da unirio. Vide campus. Rb135; pv446, além de outros projetos para a ib, xerém entre outros assessoramentos e algumas parcerias externas: cprm, aherj, por exemplo;O aumento da equipe do setor colaborou decisivamente para a melhoria sensível do planejamento, distribuição e a desenvolvimento das atividades sob nossa responsabilidade (GERE);
- ✓ Tudo da Universidade inteira que gera cálculo de valores atrasados é realizado por uma equipe de apenas 3 pessoas. Só um pode tirar férias por vez, ficando apenas dois servidores nesses casos. Se adoecer, tem que vir doente (SPP).

### **B) Pró-Reitoria de Extensão e Cultura**

- ✓ As atribuições referentes ao meu cargo (produtor cultural - nível E) são de conhecimento da gestão, mas em diversos momentos foram solicitadas a mim tarefas que seriam mais adequadas a um assistente administrativo. Por isso, acredito que seria preciso mais servidores nível D para uma distribuição mais adequada a execução do trabalho de acordo com a natureza das tarefas.

### **C) Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa**

- ✓ As tarefas, acho que a forma de distribuição ainda não é satisfatória uma vez que o número de trabalhadores não é suficiente para a execução tendo em vista o volume das mesmas a serem realizadas.

### **D) Pró-Reitoria de Planejamento**

- ✓ O espaço físico da Unidade não é suficiente para comportar os funcionários, que embora sejam em bom número, também não são suficientes para suprir as demandas de serviço. Como prestamos serviço para toda a comunidade, o número de servidores é insuficiente. Por exemplo, temos apenas três servidores para dar suporte aos usuários de computadores de toda a Universidade, bem como três servidores para o suporte aos usuários de telefonia de toda a Universidade. Por ser uma Unidade estratégia da instituição, muitas vezes temos que lidar com situações de estresse. Temos ainda demanda para compra de equipamentos, porém por serem equipamentos muitas vezes caros, esbarramos na questão orçamentária para adquiri-los. (DTIC)
- ✓ O número de servidores é incompatível com o volume de trabalho existente e cada vez mais se torna insatisfatório, em função do crescimento da Universidade (Dainf);
- ✓ De uma forma geral a equipe se envolve na realização do trabalho sempre buscando o melhor para a Universidade como um todo. Pela carência de pessoal nem sempre as atividades de cada funcionário pode ser bem definida. Tal fato faz com que os funcionários não tenham funções específicas em seus setores, mas de forma geral as tarefas são distribuídas de forma a não sobrecarregar nenhum funcionário. Pela falta de pessoal, também, torna-se difícil muitas vezes planejar a execução das tarefas. Entretanto isso é feito sempre que possível. (DTIC)
- ✓ Informo que o meu setor tem menos funcionários do que o necessário para realizar as demandas solicitadas. (DTIC)

### **E) Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis**

- ✓ Esse é um dos pontos mais comprometidos, pois temos uma demanda enorme de trabalho, com muito poucos profissionais. Além da sobrecarga vale apontar que muitas vezes realizamos tarefas que não são atribuições específicas do cargo, por exemplo, tarefas administrativas.
- ✓ Precisáramos de mais pessoal, para o bom desenvolvimento das atividades do setor.

## **IV - Centros Acadêmicos**

### **A) CCH**

- ✓ A quantidade de servidores Assistentes em Administração é insuficiente para a demanda de serviço. (Escola de Arquivologia)

- ✓ Nível de satisfação do servidor. Por exemplo, se ele se adequaria melhor a outro setor, se existe a possibilidade de trocas de servidores entre seus setores (sendo do interesse dos mesmos e com a concordância das chefias).

#### **B) CLA**

- ✓ Até 2014.2 havia uma chefia imediata no Departamento de Teoria do Teatro. A partir da criação do novo curso Estética e Teoria do Teatro foi criada a figura do Coordenador deste Curso, com muitas atribuições, mas não houve aumento do quadro de funcionários
- ✓ Eu, como única servidora concursada do Setor, cuido da parte acadêmica no SIE, atendo à Chefia do Departamento, ao Coordenador do Curso, aos professores que formam o Colegiado do Departamento e faço atendimento aos alunos da Escola de Teatro.
- ✓ Muita coisa que era realizada pela Secretaria Escolar (Secretaria de Ensino) e protocolo do CLA, foi direcionada para a Coordenação do Curso, e isso levou um tempinho para ser assimilado.
- ✓ O setor hoje possui um Chefe de Departamento, um Coordenador de Curso, um Colegiado, formado por 14 professores, uma assistente em administração e um funcionário terceirizado. (Escola de Teatro)
- ✓ Com relação ao trabalho em si, além de cumprir minhas tarefas, somos obrigados sempre a fazer mais, por falta de funcionários em outros setores. (Dep. Cenografia)
- ✓ Sou lotada no Instituto Villa Lobos, porém sempre exerci as minhas atividades profissionais na Secretaria de Ensino do CLA.
- ✓ A resposta "nunca" ao subitem B3 se deve ao fato de que, apesar da grande melhoria com a efetivação de mais dois pianistas há um ano e meio, ainda se faz necessário um número maior de pianistas acompanhadores no IVL. Isto ocorre devido ao surgimento de novas demandas nos últimos anos.

#### **C) CCBS**

- ✓ O meu setor não tem uma equipe de técnicos. Eu sou a equipe. O gestor pouco pode fazer diante da falta de profissionais ou de material de trabalho. Meu setor só funciona porque escrevi um projeto que forneceu apoio financeiro à UNIRIO e porque consegui doações. Ambas atividades não fazem parte das minhas designações como técnica de nível superior. (IBIO)
- ✓ Embora lotada na Direção da EEAP/UNIRIO, exerço minhas atividades profissionais na Secretaria Acadêmica dos Programas de Pós-graduação Stricto Sensu, em Enfermagem (PPGENF – Mestrado), e Enfermagem e Biociências (PPGENFBIO – Doutorado), desde dezembro de 2013. A Direção da EEAP à época, vendo a necessidade dos coordenadores destes programas, me “cedeu” a este espaço, pois o mesmo estava sem nenhum servidor. Atualmente, além de mim, contamos com uma funcionária terceirizada. No entanto, existe há necessidade de mais servidores nos referidos espaços. Consigo realizar, na

medida do possível, todas as atividades inerentes ao setor, tendo estas atribuições e atividades bem definidas, e estas são adequadas ao meu cargo na UNIRIO.

Sendo o que se apresenta para o momento, agradecemos a atenção dispensada, nos colocamos à disposição para maiores esclarecimentos e estimamos um bom diálogo em equipe.

Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho

DAFFP/DDP/PROGEPE