

Avaliação de Desempenho dos Técnicos Administrativos



**DSMP – Documento de Simplificação e
Modernização do Processo**

JUN/2016

SUMÁRIO

PARTE I – Mapeamento do processo.....	3
1. Dados do processo	3
2. Legislação relacionada	4
3. Pessoas participantes/entrevistadas.....	5
4. Softwares utilizados	5
5. Indicadores utilizados.....	5
6. Diagrama do processo atual (modelo AS-IS)	6
7. Diagnóstico do processo	8
 PARTE II – Modelagem do Processo	 9
1. Parecer consultivo sobre o processo	9
2. Árvore de soluções – Relação causa x efeito	9
3. Soluções propostas e motivações	13
4. Riscos na adoção das propostas apresentadas (probabilidade de incidência)	15
5. Indicadores de desempenho.....	16
6. Soluções de melhorias aprovadas	16
7. Ações necessárias	17
8. Diagrama do processo futuro (modelo TO-BE)	19
 LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS	 20

PARTE I – MAPEAMENTO DO PROCESSO

1. Dados do Processo

Processo: Gerenciamento	Macroprocesso: Gestão de Pessoas
Gestor do Processo: - PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - SAAPT - Setor Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho	Produto Produzido: Servidor Técnico Administrativo Avaliado

Resumo:

A 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, foi instituída pela Lei **11.784/2008** em seu **Art. 140** que destaca os seguintes objetivos:

I – Promover a melhoria da qualidade 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 da UNIRIO é preenchida conforme o Art. 9º do Decreto 5825/2006 e é realizada em ciclos (interstícios) de 12 meses, à exceção do 1º ciclo e envolve: todos os técnico-administrativos, reintegrados e docentes que ocupem cargo ou função de confiança, sendo esses últimos somente no papel de avaliadores. Isso inclui também aqueles que já atingiram o topo da carreira.

No caso dos recém-ingressos na instituição, ou seja, que tiverem tomado posse no ano avaliado em questão, só serão realizadas as avaliações daqueles que tiverem pelo menos 3 (três) meses de exercício no setor. O servidor que não possuir 3 (três) meses de instituição não precisará preencher a avaliação.

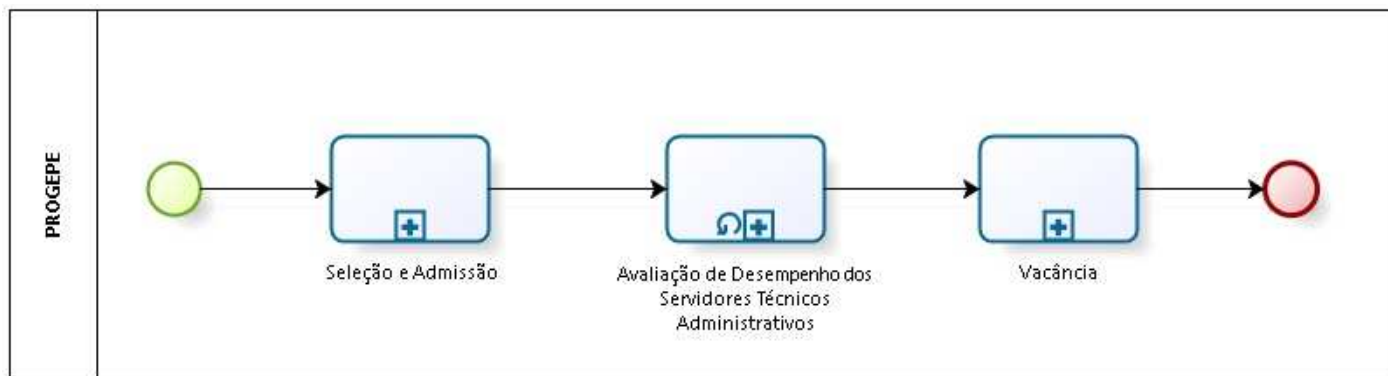
A nota final relativa à Avaliação de Desempenho do Servidor é computada a partir da média aritmética das notas a ele atribuídas por sua chefia imediata e em sua auto avaliação. Esta média é utilizada para fins de Progressão por Mérito Profissional, conforme legislação vigente, caso apresente resultado maior ou igual a 7,0.

O Processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores é uma diretriz importante na gestão dos cargos do plano de carreira conforme destacado no item **IX - Art. 3º da Lei 11.091/2005**: “A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: IX –avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes de metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários”. Tais avaliações são utilizadas como referência para gratificações de desempenho, liberação do servidor para realização de cursos de mestrado ou doutorado e também para fins de progressão por mérito profissional.

Observação importante relacionadas a este mapeamento:

- Não faz parte do escopo a Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório.

Fronteiras do Processo (Diagrama de Contexto):



Atores Envolvidos:

- PROGEPE / SAAPT
 - Responsável pelo controle e gestão da avaliação de desempenho
- Servidor
 - Responsável por realizar sua própria avaliação de desempenho
- Chefia Imediata
 - Responsável por realizar sua própria avaliação de desempenho e dos seus subordinados

2. Legislação relacionada

Norma / Ano	Esfera de Criação	Ementa	Grau de impacto no processo	Artigos importantes
Lei 11.784/2008	Federal	Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE.	Alto	Art. 15, Art. 140 ao Art. 163
Decreto 5825/2006	Federal	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.	Alto	Art. 2º, Art. 4, Art. 5, Art. 8, Art. 9
Lei 11.091/2005	Federal	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.	Alto	Art. 3º, Art. 9º, Art. 10 e Art. 24
Portaria MEC nº 475/87	Federal	Expede Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.	Baixo	Art. 11

3. Pessoas Participantes / Entrevistadas

Nome	Setor	Cargo	Contato
Ana Carla Casado	SAAPT	Assistente em Administração	progepe.saapt@unirio.br 2542-5523
Luciana Souza	SAAPT	Assistente Social	progepe.saapt@unirio.br 2542-5523
Rodrigo Ferreira	SAAPT	Técnico em Assuntos Educacionais	progepe.saapt@unirio.br 2542-5523

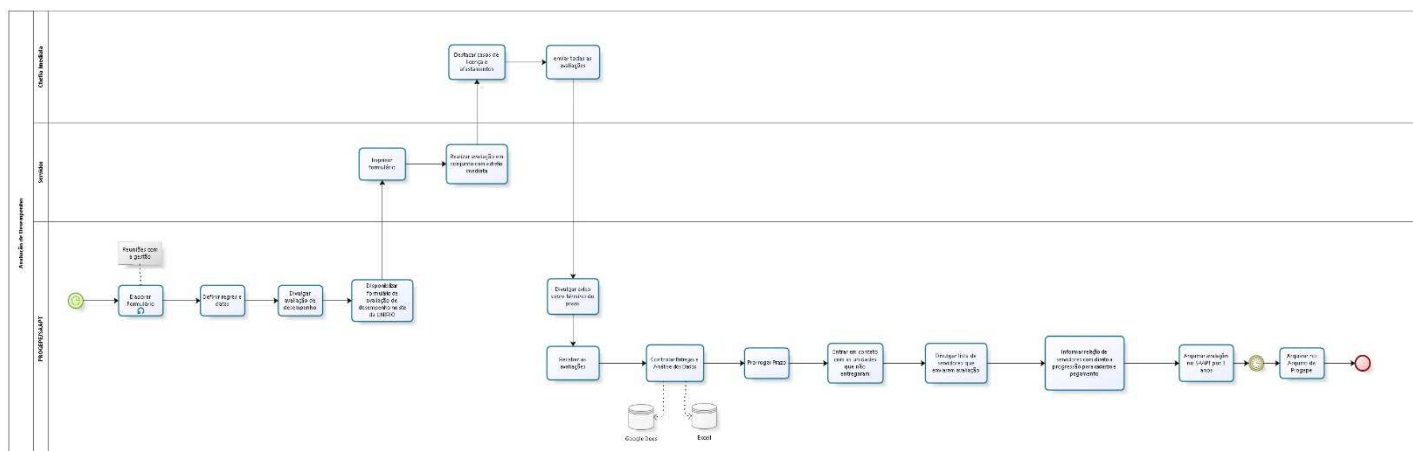
4. Softwares utilizados

Nome	Esfera	Objetivo	Grau de Impacto no Processo
Excell	Interno	Controlar entrega das avaliações de Desempenho	Alto
Google Docs	Interno	Gerenciar Dados da Avaliação de Desempenho	Alto
Word	Interno	Elaborar os Questionários de Avaliação de Desempenho	Alto

5. Indicadores utilizados

Nome	Meta	Periodicidade	Instrumento de Medição
Nenhum indicador de gestão é utilizado atualmente			

6. Diagrama do processo atual (Modelo AS-IS)



7. Diagnóstico do Processo

a) Processo atual:

A avaliação é realizada anualmente. O processo tem início com a elaboração do formulário e a definição das regras e das datas para o processo avaliativo. A avaliação é programada para ocorrer nos meses de outubro e novembro. Como o processo avaliativo interfere na progressão, o resultado do ano anterior deve estar disponível antes do mês de janeiro de cada ano.

Dentro do período avaliativo, cada servidor imprime o formulário no site da UNIRIO, faz a avaliação juntamente com sua chefia imediata e depois de devidamente preenchido e assinado, envia para o SAAPT antes do prazo final.

O SAAPT solicita que as situações de licença e afastamento de servidor durante o período avaliativo sejam informadas por e-mail pela chefia para conhecimento do setor e posterior preenchimento do servidor. O SAAPT não busca informações sobre licenças e afastamentos no SIE e informou também que o SIAPE informa situação somente individual, tendo que inserir o dado do servidor para saber sobre possíveis afastamentos.

Quando o período de avaliação está terminando, o SAAPT divulga um aviso no site da UNIRIO e verifica a necessidade de prorrogação do período de avaliação. Dentro do período de prorrogação do prazo, caso seja constatado pelo SAAPT que um grande número de servidores de determinado setor ainda não entregou as avaliações, a equipe entra em contato para lembrar à unidade sobre a importância dessa entrega.

O recebimento das avaliações não é interrompido, assim, as avaliações podem ser entregues durante todo o ano, contudo, como interfere na concessão da progressão funcional, o servidor que entregar após o prazo não receberá o valor retroativo.

Assim que o SAAPT recebe os formulários, preenche alguns dados no Google Docs (nome do servidor, SIAPE, Unidade, nome da chefia, média final e respostas discursivas*).

*Nessas respostas encontravam-se sugestões de melhoria para o processo avaliativo. O SAAPT faz o controle das entregas em uma planilha Excel.

O SAAPT divulga no site da PROGEPE uma lista dos servidores que tiveram sua avaliação recebida pelo setor.

Para Progressão por Mérito Profissional, o SAAPT informa ao setor responsável a relação de servidores que terão direito.

As avaliações dos servidores ficam arquivadas no SAAPT em fichários. São mantidas as avaliações dos últimos 3 anos, sendo as demais enviadas para o arquivo da PROGEPE, que segue a tabela de temporalidade.

As médias das notas constantes nas avaliações dos servidores dos anos de 2013, 2014 e 2015 não foram inseridas no SIE em função das avaliações de 2013 e 2014 terem sido realizadas com grande atraso (período de mudança de setor responsável) e a informatização (plataforma web), tentada à época, não ter sido viável. A operacionalização das avaliações dos 3 anos acabou ocorrendo ao mesmo tempo.

b) Sugestão de Melhorias Levantadas:

Avaliação de Desempenho Online

c) Pontos Positivos

Formulários Prontos

Calendário da Avaliação de Desempenho definido

d) Pontos Fracos e Oportunidades de Melhoria (OM)

OM1. Avaliação de desempenho feita em papel

OM2. Uso de sistemas informatizados auxiliares para controle (Excell) e gerência de Dados (Google Docs)

OM3. Ausência do Uso do SIE para gerenciar licenças e afastamentos e lançar notas da avaliação de desempenho

OM4. Defasagem das informações no SIE. (As informações no SIE que impactem na Avaliação de Desempenho devem estar atualizadas.

OM5. Ausência de uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.

Validação do Mapeamento do Processo

Vivian Mattos - Assistente Social
PROGEPE / SAAPT

Ana Carla Casado - Assistente em Administração
PROGEPE / SAAPT

Renata Alves Campos – Analista de T.I.
Seção de Modelagem de Processos - DTIC

PARTE II – MODELAGEM DO PROCESSO

1. Parecer Consultivo sobre o processo

O atual processo de avaliação de desempenho dos servidores técnicos administrativos é realizado por meio de formulários impressos, que são disponibilizados no site da UNIRIO. Cada servidor é responsável por imprimi-lo e realizar a avaliação em conjunto com sua chefia imediata. O SAAPT realiza a gestão dos dados e controle das entregas de forma manual com auxílio de softwares como Excell e Google Docs.

Uma interface web tornaria o processo mais rápido e eficiente, desde que possamos trabalhar com qualidade dos dados, ou seja, os dados devem refletir a realidade dos servidores (lotação, chefia imediata, licenças e afastamentos, entre outras informações pertinentes) e se as informações não estiverem consistentes, o sistema deve dar permissão para que o SAAPT gerencie as inconsistências apresentadas.

Uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO já está em fase de oficialização.

2. Árvore de Soluções – Relação Causa x Efeito

Oportunidades de Melhoria (efeito)	Causa	Solução proposta
OM1. Avaliação de desempenho feita em papel	Falta de uma interface web para realizar a avaliação de desempenho.	PM1. Desenvolvimento de uma Interface Web para gestão da avaliação de desempenho.
OM2. Uso de sistemas informatizados auxiliares para controle (Excell) e gerência de Dados (Google Docs)	Falta de uma interface web para realizar a avaliação de desempenho.	PM1. Desenvolvimento de uma Interface Web para gestão da avaliação de desempenho.
OM3. Ausência do Uso do SIE para gerenciar licenças e afastamentos e lançar notas da avaliação de desempenho.	O SIE não está sendo usado neste processo para consultar licenças e afastamentos, assim como a nota da avaliação de desempenho não está sendo lançada no SIE pelo SAAPT.	PM1. Desenvolvimento de uma Interface Web para gestão da avaliação de desempenho.
OM4. Defasagem das informações no SIE. (As informações no SIE que impactem na Avaliação de Desempenho devem estar atualizadas).	Inconsistência de Informações no SIE.	PM2. Qualidade dos dados
OM5. Ausência de uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.	Ausência de normas internas para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.	PM3. Oficialização de uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.

3. Soluções Propostas e motivações

Proposta de Melhoria	Motivação	Complexidade	Riscos
PM1. Desenvolvimento de uma Interface Web para gestão da avaliação de desempenho.	- Tornar o processo mais ágil e eficiente; - Melhor controle gerencial; - Registro histórico; - Integração das informações	Alta	R2 R3 R4 R5 R6
PM2. Qualidade dos dados	Com dados inconsistentes o sistema não funcionará adequadamente.	Média	R2
PM3. Oficialização de uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.	Tornar evidente os procedimentos e regras relacionados a avaliação de desempenho dos servidores técnicos administrativos da UNIRIO;	Alta	R1 R2

4. Riscos na adoção das propostas apresentadas (probabilidade de incidência)

- R1. Pouca divulgação dos novos procedimentos e regras relacionadas ao processo. ⁽¹⁾
 R2. Resistência dos atores envolvidos. ⁽¹⁾
 R3. Inconsistência dos Dados no sistema. ⁽³⁾
 R4. Impossibilidade de realizar a avaliação de desempenho de alguns servidores. (Realizar parcialmente a avaliação de desempenho no papel.) ⁽³⁾
 R5. Não utilização do sistema para realizar a avaliação de desempenho. ^(2 ou 3)
 R6. Dificuldade de acesso ou de conhecimento computacionais por parte do servidor que está se avaliando. ⁽¹⁾

¹ Indica risco com **BAIXA** probabilidade de incidência

² Indica risco com **MÉDIA** probabilidade de incidência

³ Indica risco com **ALTA** probabilidade de incidência

5. Indicadores de Desempenho

Nome	Meta	Periodicidade	Instrumento de medição
Não há indicadores de desempenho definidos para este processo.			

6. Soluções de melhorias aprovadas

PM1. Desenvolvimento de uma Interface Web para gestão da avaliação de desempenho.	Aprovada com previsão de implantação em outubro/2016
PM2. Qualidade dos dados	Aprovada com previsão de implantação <u>anterior</u> a outubro/2016
PM3. Oficialização de uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.	Aprovada com previsão de implantação para 30/07/2016

a. Da reunião de aprovação:

Em 21/07/2016 foi realizada uma reunião na Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTIC), sendo a mesma conduzida por Paulo Roberto Pereira dos Santos (diretor da DTIC), que contou com a presença dos seguintes servidores:

- Paulo Roberto Pereira dos Santos, Bruno de Freitas Tavares da Silva, Renata Alves Campos - DTIC/ PROPLAN
- Ana Carla Casado, Luana Assumpção, Vivian de Almeida Mattos - SAAPT/ PROGEPE
- Monica de Fátima Vetromille Ribeiro - DDP/ PROGEPE
- Cristiane da Silva Pereira – Seção de Cadastro e Registro de Pessoal / PROGEPE

Destacam-se as seguintes observações sobre as decisões tomadas:

- O sistema de avaliação de desempenho Online deve estar pronto entre Outubro e Novembro de 2016;
- A Seção de Cadastro e Registro de Pessoal deve manter os dados atualizados no SIE;
- O SAAPT deve poder ter acesso ao sistema para gerenciar as informações inconsistentes e adaptá-las para que seja possível realizar a avaliação de desempenhos dos casos incoerentes.
- A ordem de serviço deve ser oficializada até 30/07/2016.

7. Ações necessárias para implementação das melhorias

PM1. Desenvolvimento de uma Interface Web para gestão da avaliação de desempenho.

a. Desenvolver sistema para realizar a avaliação de desempenho online, integrado ao banco de dados do SIE.

Considerando, entre outras coisas, que:

- *O sistema deve buscar informações sobre licenças e afastamentos e lançar a nota da avaliação de desempenho no SIE;*
- *Permitir ao SAAPT gerenciar as inconsistências de dados apresentadas;*
- *Ser de fácil uso.*

b. Capacitar a comunidade

PM2. Qualidade dos dados

a. Levantar as inconsistências atuais, levantar com os setores se os servidores estão em suas respectivas lotações.

b. A Seção de Cadastro e Registro de Pessoal deve manter os dados atualizados

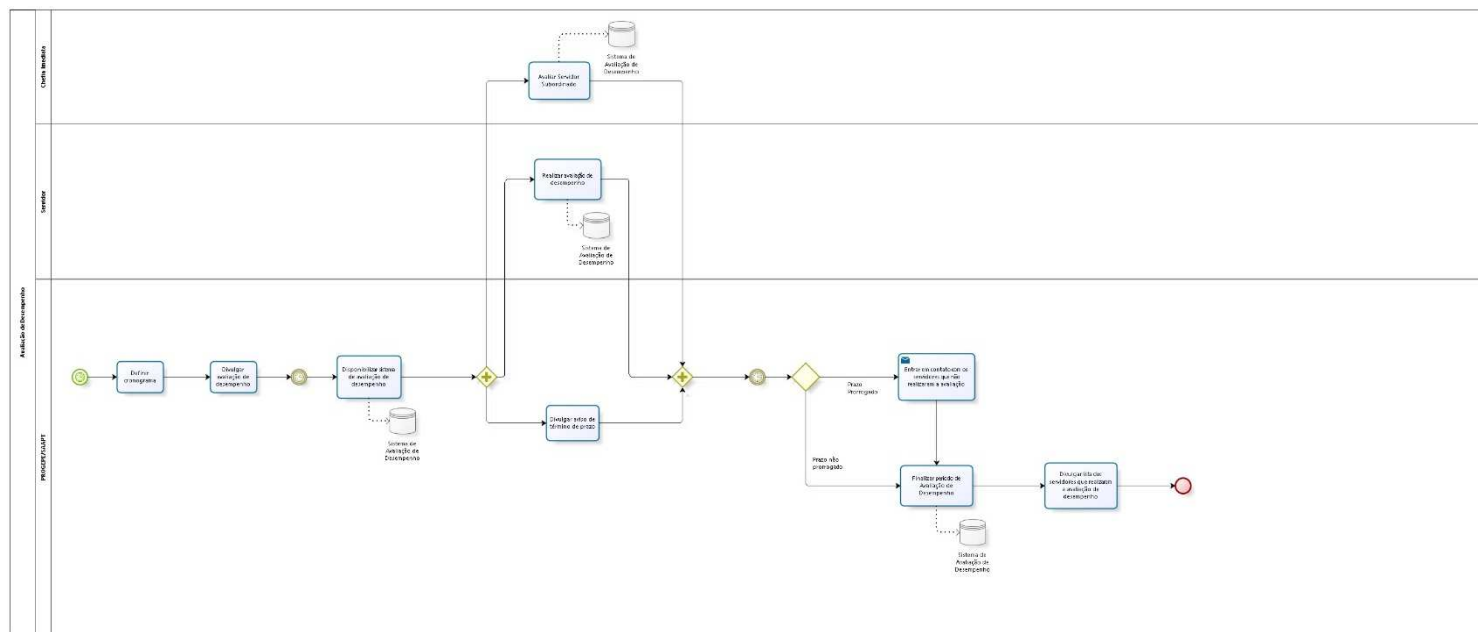
PM3. Oficialização de uma ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.

a. Oficializar a ordem de serviço para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a Avaliação de Desempenho anual dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO.

b. Desenvolver o Manual de Políticas e Procedimentos

c. Realizar ampla divulgação

8. Diagrama do processo (modelo TO BE) – diagrama considerando SOMENTE as propostas APROVADAS



Validação da Modelagem do Processo

Vivian Mattos
 PROGEPE/SAAPT

Ana Carla Casado
 PROGEPE/SAAPT

Renata Alves Campos
 Seção de Modelagem de Processos - DTIC

LISTA DAS SIGLAS UTILIZADAS

DTIC – Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SIE – Sistema de Informações para o Ensino

SAAPT - Setor Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho

