



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

Relatório preliminar dos resultados da Avaliação de Desempenho anual dos servidores Técnico-Administrativos – ano 2017

Como parte das atribuições do Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho – SAAPT da PROGEPE e considerando a necessidade de subsidiar a construção de diretrizes para a Política de Gestão de Pessoas, bem como o direito do servidor ter acesso às informações coletadas sobre ele, apresentamos relatório preliminar dos resultados da Avaliação de Desempenho de 2017 (AD/2017).

A situação de preenchimento dos trabalhadores, infelizmente, ainda permanece diversa por questões que excedem as possibilidades de resolução deste setor. Por isso, dos **1268 respondentes, 789** (62,3%) preencheram por meio de formulário impresso e **479** (37,7%) pelo formulário eletrônico, no sistema criado pela DTIC/PROPLAN.

A **AD é uma ferramenta**. Não é e nem deve representar um fim em si mesma. Como tal, parte de uma diretriz para alcançar um objetivo. Compreendemos que o indivíduo faz escolhas a partir de alternativas concretas dispostas na realidade e, dessa forma, o trabalhador de vê ser avaliado com base nas condições de trabalho que este possui. Este entendimento está também explícito no **Decreto 5825 de 2006**, artigo 8, que reproduzimos em sua integralidade:

Art. 8º - O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

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

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

II - propiciar condições favoráveis à **melhoria dos processos de trabalho**;

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, **consideradas as condições de trabalho**;

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V - aferir o mérito para progressão.

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

I - das ações da IFE;

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º - Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

Criamos, dessa forma, um instrumento que nos permite avaliar as condições de trabalho – por meio do formulário de *Avaliação da Gestão Coletiva do Trabalho (AGCT)* – e a seguir, as escolhas dos servidores, dadas estas condições – o formulário de *Avaliação de Desempenho Individual (ADI)*. Infelizmente, esta é uma dinâmica que se torna inviável de ser feita no formulário impresso, por dois motivos principais: a compilação e análise dos dados levaria um tempo excessivo e o referente à AGCT demanda que o trabalhador possa responder em sigilo, para evitar interferências nos resultados obtidos.

Assim, apresentamos os resultados preliminares de todos os 1268 respondentes sobre a *Avaliação de Desempenho Individual (ADI)*, mas, no que se refere à *Avaliação da Gestão Coletiva do Trabalho (AGCT)*, apenas dos 479 que responderam no sistema.

No que diz respeito à ADI, 19,4% (246) dos servidores obtiveram *média 10*, isto é, tanto foram avaliados, como se autoavaliaram em todos os nove fatores com a nota máxima. A maioria dos trabalhadores foi avaliada com média de *9 a 9.9*: 66,4% (841) dos trabalhadores. De *8 a 8.9*, foram 13,4% (170) dos trabalhadores. Média abaixo de *7.9*, apenas 0,8% (10) trabalhadores.

Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho
Av. Presidente Vargas 446, 20º andar, Centro – RJ Cep: 20071-000
Tel: 2542-5523
E-mail: progepe.saapt@unirio.br

Os resultados nos permitem concluir que possuímos uma força de trabalho que é, em sua maioria – haja vista que 85,8% obteve média igual ou superior a 9 – assídua, comprometida com a qualidade do trabalho, com domínio dos conhecimentos necessários, cooperativa, pró-ativa, organizada, eficiente, responsável e que se relaciona bem com seus colegas de trabalho.

No que se refere à AGCT, apresentamos a média geral da universidade, a média por fator e a média de cada pergunta. 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**:

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.

A - ATRIBUIÇÕES DO SETOR	A1. Existem atribuições bem definidas para o setor.	3,44
	A2. Existem objetivos bem definidos para o setor.	3,46
	A3. As informações e conhecimentos sobre as atribuições e/ou os objetivos do setor circulam de forma transparente entre a equipe.	3,34
	A4. A equipe busca entender qual é o papel do setor.	3,61
	A5. As atividades destinadas ao setor são adequadas às atribuições.	3,37

	A6. O gestor socializa os conhecimentos adquiridos, adequados ao seu setor, assim como as legislações, normas e ações realizadas na Universidade ou fora dela.	3,49
B - TAREFAS E PESSOAL	B1. Existem atribuições definidas para cada cargo no setor.	3,38
	B2. Há compatibilidade das atividades dos servidores com as atribuições de cada cargo.	3,36
	B3. O número de trabalhadores é suficiente para a execução e o volume das tarefas a serem realizadas.	2,78
	B4. A forma de distribuição das tarefas é adequada.	3,17
	B5. Há autonomia para realização das tarefas acordadas em equipe.	3,38
	B6. As regras estabelecidas para execução das tarefas são passíveis de revisão e aprimoramento.	3,33
C - PLANEJAMENTO DO TRABALHO	C1. Há planejamento e organização para a execução das tarefas.	3,28
	C2. A equipe atribui importância ao planejamento e organização para a execução as tarefas.	3,34
	C3. A equipe estabelece prioridades no planejamento das ações visando à melhor forma de desenvolvimento das tarefas.	3,14
	C4. A equipe encontra facilidade institucional para planejar as tarefas.	2,82
	C5. O planejamento das atividades do setor está articulado com o planejamento da Instituição, ou seja, com o Plano de Desenvolvimento Institucional.	3,33
	C6. O gestor estimula o planejamento coletivo.	3,38
D - DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	D1. As tarefas são realizadas de acordo com as legislações e as normas pertinentes.	3,71
	D2. A equipe consegue se organizar para lidar com as variações no volume de trabalho durante o ano.	3,36
	D3. A equipe adota medidas de divulgação e transparência de suas atividades e procedimentos.	3,44
	D4. A equipe consegue realizar o que foi planejado para as tarefas.	3,34
	D5. A equipe domina os conhecimentos teórico-práticos para a execução das tarefas, se atualizando em relação à área de atuação.	3,45
	D6. O gestor promove a integração da equipe, estimulando-a a buscar o desenvolvimento do trabalho com cooperação entre os membros.	3,40
E - PARTICIPAÇÃO	E1. A equipe é chamada a participar do planejamento das tarefas do setor.	3,21
	E2. O setor prioriza o diálogo na condução das tarefas.	3,44
	E3. Há diálogo do setor com outros setores da Universidade que tenham relação direta com as suas atividades.	3,11

	E4. Há participação igualitária entre os trabalhadores que existem no setor.	3,23
	E5. Há espaço expressivo para a sua categoria (Técnico-Administrativo) em canais de participação vinculados às atividades do setor (ex.: colegiados, conselhos e comissões).	2,86
	E6. O gestor representa a equipe nos espaços decisórios, defendendo as ideias definidas coletivamente.	3,44
F – MELHORIAS E INOVAÇÃO	F1. Os membros da equipe apresentam novas propostas de melhorias para o trabalho.	3,23
	F2. As propostas de melhorias são passíveis de serem aplicadas.	3,06
	F3. A equipe põe em prática as novas propostas de melhorias para o trabalho.	3,16
	F4. As capacitações realizadas pela equipe são facilitadoras para as propostas de inovação.	3,16
	F5. A Unidade é um facilitador para a aplicação das novas propostas de trabalho.	3,18
	F6. Há abertura para a realização de mudanças, com a valorização e o incentivo às habilidades de cada um no exercício das atividades.	3,38
G - CONDIÇÕES DE TRABALHO	G1. Os materiais de consumo (ex.: materiais de escritório, seringa, luva, máscara, tecido, madeira, etc.) são adequados para a realização das atividades relacionadas ao trabalho da equipe.	2,54
	G2. Os materiais permanentes (ex.: mesa, cadeira, computador, arquivo, equipamentos médico-hospitalares, maquinaria, veículos, etc.) são adequados para a realização das atividades relacionadas ao trabalho da equipe.	2,59
	G3. As condições estruturais (ou seja, de higiene, ventilação, iluminação, espaço físico e condições prediais) do espaço onde se realizam as atividades de trabalho são adequadas.	2,56
	G4. Meu ambiente de trabalho oferece baixo nível de estresse.	2,66
	G5. Meu local de trabalho oferece condições de acessibilidade necessárias para pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida.	2,27
	G6. As ações do setor envolvem atividades que não exigem movimentos repetitivos.	3,34

AValiação Global	
FATORES	Média do Fator
1. FATOR A – ATRIBUIÇÕES DO SETOR	3,45

2. FATOR B – TAREFAS E PESSOAL	3,23
3. FATOR C – PLANEJAMENTO DO TRABALHO	3,21
4. FATOR D – DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	3,45
5. FATOR E – PARTICIPAÇÃO	3,21
6. FATOR F – MELHORIAS E INOVAÇÃO	3,19
7. FATOR G – CONDIÇÕES DE TRABALHO	2,66
Média Geral (A+B+C+D+E+F+G)/7:	3,20

De maneira geral, pela avaliação dos servidores, a universidade apresenta bons locais de trabalho para seus trabalhadores. Dos 42 fatores analisados, apenas 8 apresentaram notas abaixo de 3, a maioria no tocante às condições materiais de trabalho: qualidade da infraestrutura, com baixa acessibilidade e falta de materiais permanentes e de consumo. Apresentou nota abaixo de 3 também a afirmativa que trata do nível de estresse no cotidiano, a que concerne ao número de trabalhadores para o desempenho das funções, a que trata dos espaços para os Técnicos nos canais deliberativos e a que questiona sobre a facilidade institucional para o planejamento. Os relatórios setoriais serão divulgados posteriormente e encaminhados às respectivas unidades organizacionais. Apresentaremos também na ocasião da divulgação descentralizada do processo avaliativo de 2018.

Desde o início da elaboração deste modelo de Avaliação de Desempenho, o SAAPT firmou parceira com o Grupo de Apoio Estatístico – GAE da Unirio. Construímos conjuntamente o instrumento e, atualmente, estamos trabalhando na análise mais aprofundada dos dados.

Rio de Janeiro, 14 de agosto de 2018.