

AvaDes



ORIENTAÇÕES SOBRE PLANO DE TRABALHO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA UFRJ

1

O QUE É O PLANO DE TRABALHO E PARA QUE SERVE?

O Plano de Trabalho é um acordo firmado entre os integrantes de uma equipe e sua chefia imediata, contendo as atividades individuais de cada integrante e as da equipe como um todo. Esse documento deve trazer informações sobre as atividades a serem desenvolvidas para alcançar um determinado fim, explicitando os caminhos para alcançá-lo. O Plano de Trabalho deve ser elaborado de forma coletiva, estando o servidor e sua chefia imediata de acordo com as atribuições e os propósitos firmados nesse documento. A elaboração compartilhada desse planejamento trará mais transparência no que cabe a cada equipe, lançando luz não apenas nos objetivos de trabalho dessa equipe, como também nas expectativas de atividades de um integrante da mesma.

Por apresentar as atividades coletivas e individuais de uma equipe, o Plano de Trabalho se torna uma importante ferramenta para avaliação de desempenho, tendo em vista que a performance do servidor deve ser medida de acordo com as decisões firmadas em tal planejamento. Dessa maneira, ao expressar a proposta de trabalho de uma equipe, as responsabilidades da chefia e dos integrantes, os prazos para o cumprimento de metas, entre outros, o documento deve ser utilizado como base no momento avaliativo. Assim, o Plano de Trabalho possibilita trazer uma maior objetividade num processo mais subjetivo como o de avaliação.

O Plano de Trabalho deverá ser elaborado pelas unidades com base em ações propostas, preferencialmente, a partir do planejamento institucional, e também em projetos, processos e atividades decorrentes daquelas ações:

No plano de trabalho também serão registradas, formalmente, as metas de desempenho individual, derivadas das metas intermediárias de cada equipe de trabalho. Nele deve estar contido o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor, individualmente, estar vinculado a, pelo menos, uma ação, atividade, projeto ou processo (SEGEP, 2013, p. 27).

As metas individuais de desempenho são os compromissos assumidos pelos servidores em acordo com a equipe da qual é integrante e com a sua chefia. As metas individuais e coletivas que contemplam o Plano de Trabalho devem estar estabelecidas ao iniciar o ciclo anual de avaliação. Cada servidor deve estar vinculado a, pelo menos, uma ação, projeto, processo ou atividade que contribua, direta ou indiretamente, para o alcance dos objetivos da equipe de trabalho (objetivos intermediários) (SEGEP, 2013).

2

Plano de Trabalho e Avaliação de Desempenho na UFRJ

Com a aprovação da Lei 11.091 de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das IFEs vinculadas ao Ministério da Educação – PCCTAE, as práticas passaram a ter como foco a eficiência do serviço prestado, com a necessidade de revisão das formas de avaliação de desempenho dos servidores públicos. O PCCTAE traz a vinculação entre o desenvolvimento do servidor na carreira à progressão por capacitação profissional e à progressão por mérito profissional, assim como prevê o desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais.

A UFRJ vem se organizando para atender o PCCTAE, em especial a demanda de apresentação por parte das universidades de um Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para fins orçamentários, de desenvolvimento e avaliação, contemplando as linhas de desenvolvimento estratégico. A partir da aprovação do PCCTAE, em 2006 foi aprovado no âmbito da universidade o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira de Técnico-Administrativos em Educação (PDIC). Dentre as metas apresentadas no plano, há a previsão de desenvolvimento de políticas de qualificação dos servidores e de avaliação de desempenho. Consequentemente traz como ação prevista a elaboração de um novo modelo de avaliação, indicando o desenvolvimento de um Programa de Avaliação de Desempenho, instaurando a possibilidade de implementação de uma nova política de gestão de pessoas na UFRJ, com vistas ao desenvolvimento e a qualificação profissional.

Em 2008, a Lei 11.784, que dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, reforçando os documentos anteriormente citados, enfatiza a concepção de que a avaliação de desempenho dos servidores deve estar relacionada aos fins institucionais visando o acompanhamento dos trabalhadores por meio dos objetivos individuais, os relacionados à equipe de trabalho e, consequentemente, os da organização como um todo.

No ano de 2019 foi implementado o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-administrativos da UFRJ (AvaDes). Este programa visa dar subsídios para que sejam definidas as diretrizes para as políticas de gestão de pessoas, tendo como meta final a melhoria do serviço prestado à comunidade. Visa ainda acompanhar o desenvolvimento do servidor, integrando-o ao seu ambiente de trabalho, incentivando

a melhoria do desempenho no trabalho, para que possa atuar no cumprimento das diretrizes institucionais.

O processo de avaliação de desempenho ocorrerá anualmente, em período fixo para todos os servidores técnico-administrativos na UFRJ, tendo como objetivo a avaliação a partir da construção do Plano de Trabalho no nível da unidade, das equipes e individual. Trata-se de um trabalho articulado que deve envolver todos os integrantes das equipes nas unidades.

De acordo com o Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho da Secretária de Gestão Pública (2013), podemos além das equipes, refletir sobre os papéis dos participantes do processo de avaliação de avaliação no que diz respeito ao plano de trabalho e ao processo de avaliação.

Papel da chefia no processo de avaliação de desempenho:

- Monitorar o plano de trabalho;
- Acompanhar continuamente o processo de trabalho;
- Realizar o processo de avaliação final de desempenho tendo em vista as atribuições pactuadas no plano de trabalho.

Papel dos avaliados no processo de avaliação:

- Executar as atividades previstas em seu plano de trabalho, tendo como referência os critérios do processo de avaliação de desempenho individual;
- Colaborar com a equipe e com a chefia na elaboração do plano de trabalho;
- Participar do processo de avaliação da chefia tendo em vista o plano de trabalho da equipe e da unidade.

O Plano de Trabalho é a principal ferramenta a partir da qual poderão ser aferidas as atividades previstas dos servidores para fins de avaliação, pois quando não há objetivos claros e definidos quanto às ações previstas, o processo de avaliação pode tornar-se burocrático e subjetivo. Por outro lado, com metas definidas, poderão ser identificadas falhas ou possíveis melhorias no processo de trabalho.

3

Plano de Trabalho e o AvaDes

O AvaDes foi desenvolvido pela UFRJ visando modificar o formato burocrático da avaliação dos servidores e que por vezes vinha sendo realizada quase exclusivamente para atender à progressão por mérito. Além dos aspectos relacionados aos indicadores de qualidade do desempenho, este novo modelo pretende abranger aspectos relacionados ao ambiente de trabalho e também a identificação do perfil de capacitação dos servidores. Para que os dados pudessem ser mais fidedignos, foram realizadas alterações nos indicadores, nas suas descrições, além de serem incluídas opções de resposta que representam gradações de desempenho. Nesse sentido, no modelo atual de avaliação, atingir a nota máxima indica um grau de desempenho de excelência, tratando-se de um servidor que realiza além do esperado para a sua função. Além disso, foi inserida a autoavaliação, possibilitando uma visão crítica dos próprios servidores a respeito de seu trabalho, **que integra a avaliação dos servidores com peso equivalente à avaliação da chefia**. Trata-se, portanto, de uma mudança na concepção de Avaliação de Desempenho na UFRJ.

Avaliar não é uma tarefa fácil e, por vezes, é possível identificar dificuldades nesta tarefa, em especial por parte das chefias. Por isto, acreditamos na importância de sensibilizar e capacitar a comunidade da UFRJ sobre este tema, havendo a previsão de criação de cursos nesse sentido. Ressaltamos que a avaliação sendo realizada de maneira alinhada ao Plano de Trabalho, nos ajuda a pensar em melhorias nos processos de trabalho, assim como, identificar dificuldades nas relações laborais, sendo de grande relevância para o compromisso institucional.

4

Plano de Trabalho (modelo)

PLANO DE TRABALHO

Período Avaliativo 2020

Hierarquia

Unidade: Pró-reitoria de Pessoal

Coordenação de Políticas de Pessoal

Divisão de Avaliação de Desempenho

EQUIPE: Divisão de Avaliação de Desempenho

Atribuições da Equipe de Trabalho:

- A equipe é responsável pelo processo de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos da UFRJ, atualmente sendo realizada por meio do AvaDes;
- Articulação com a equipe da Diretoria de Sistemas da Informação (InfoTIC) da Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação tendo em vista o acompanhamento e melhorias no Sistema no qual está inserida a avaliação de desempenho (SisPessoal);
- Concessão de progressão por mérito a cada 18 meses de efetivo exercício a partir da avaliação realizada;
- Revisão de progressões funcionais, que trata da análise da vida funcional do servidor na progressão por tempo e/ou por mérito;
- Hierarquização de servidor na carreira: processo de reposição do servidor (ativo, inativo ou pensionista) na carreira quando ocorre alguma alteração na legislação ou quando o servidor teve sua data de admissão alterada;
- Acompanhamento do processo de avaliação durante o Estágio Probatório dos servidores técnico-administrativos;
- A partir dos dados da Avaliação de Desempenho, especialmente após a implementação do AvaDes, junto aos resultados da avaliação da chefia e da autoavaliação, atuação voltada para as Políticas de Gestão de Pessoas na PR4, com foco na construção de relações saudáveis no ambiente de trabalho e prevenção da Saúde do Trabalhador.

Chefe da Equipe: Katiane Castro Esteves da Silva – Assistente em Administração**Função: Direção****Atribuições:**

- Representar a Divisão de Avaliação de Desempenho perante instâncias internas e externas à Pró-Reitoria de Pessoal;
- Planejar ações da Divisão de Avaliação de Desempenho a curto, médio e longo prazo;
- Articular as ações planejadas pela Divisão junto à Coordenação de Políticas de Pessoal da PR4;
- Acompanhar e orientar a elaboração do Plano Anual da Divisão de Avaliação de Desempenho;
- Acompanhar, orientar e avaliar as ações da equipe;
- Articular o trabalho realizado junto à equipe da InfoTIC com vistas à implementação do sistema de Avaliação de Desempenho – AvaDes;
- Coordenar o planejamento de cursos de capacitação voltado para a temática de Avaliação em articulação com a Divisão de Desenvolvimento da PR4;
- Coordenar o planejamento de ações de comunicação voltadas para comunidade da UFRJ;
- Monitorar as demandas encaminhadas à Divisão;
- Contribuir com o planejamento e execução das Políticas de Gestão de Pessoas da UFRJ.

Luciana Snaider Ribeiro – Técnico em Assuntos Educacionais**Atribuições:**

- Atuar no processo de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos;
- Elaborar cartilha com orientações sobre a temática da Avaliação de Desempenho;
- Planejamento de cursos de capacitação voltado para a temática de Avaliação;
- Planejar e monitorar ações de comunicação voltadas para comunidade da UFRJ;
- Monitorar e responder as demandas encaminhadas à Divisão;
- Colaborar para a sistematização das Políticas de Gestão de Pessoas da UFRJ.

Alessandra Sarkis de Melo - Técnico em Assuntos Educacionais**Atribuições:**

- Atuar no processo de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos;
- Elaborar cartilha com orientações sobre a temática da Avaliação de Desempenho;
- Atuar nos cursos planejados pela Divisão sobre a temática da Avaliação de Desempenho;
- Responder as demandas externas encaminhadas à Divisão;
- Articular com a Seção de Atenção às Relações de Trabalho da PR4 visando a implementação de ações para minimizar conflitos e favorecer as relações institucionais e a saúde do trabalhador;
- Colaborar para a sistematização das Políticas de Gestão de Pessoas da UFRJ.

Anne Elise Reis da Paixão - Técnica em Assuntos Educacionais**Atribuições:**

- Atuar no processo de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos;
- Elaborar cartilha com orientações sobre a temática da Avaliação de Desempenho;
- Atuar nos cursos planejados pela Divisão sobre a temática da Avaliação de Desempenho;
- Responder as demandas encaminhadas à Divisão;
- Planejar e executar as ações voltadas para comunicação com a comunidade da UFRJ;
- Colaborar para a sistematização das Políticas de Gestão de Pessoas da UFRJ.

Fernanda Cavalcante Gama Monteiro – Assistente em Administração**Atribuições:**

- Atuar no processo de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos;
- Atuar no processo de Avaliação do Estágio Probatório dos servidores técnico- administrativos;
- Arquivar a documentação pertinente ao Estágio Probatório dos servidores técnico- administrativos;
- Encaminhar às unidades, após aprovação do Estágio Probatório, a documentação pertinente dos servidores técnico- administrativos;
- Encaminhar às unidades a documentação referente aos servidores em Estágio Probatório nos períodos previstos de avaliação;
- Colaborar para a sistematização das Políticas de Gestão de Pessoas da UFRJ.

Adelaide Carvalho de Oliveira – Administrador**Atribuições:**

- Atuar no processo de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos;
- Atuar nos cursos planejados pela Divisão sobre a temática da Avaliação de Desempenho;
- Responder as demandas encaminhadas à Divisão;
- Planejar ações voltadas para comunicação com a comunidade da UFRJ;
- Colaborar para a sistematização das Políticas de Gestão de Pessoas da UFRJ.

Referências

BRASIL. Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005. 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.

_____. Lei 11.784 de 22 de setembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE.

SEGEP. Secretaria de Gestão Pública. Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho. Brasília: SEGEPE, 2013. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/manual_orientacao_para_gestao_desempenho.pdf/view

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ). Boletim UFRJ. Resolução 19 de 29 de setembro de 2006: Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível: https://ufrj.br/docs/boletim/2006/19-2006_extraordinario_parte_4.pdf

_____. Plano de desenvolvimento institucional 2012 a 2023: informações institucionais: Reitoria / Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://ufrj.br/sites/default/files/documentos/2018/08/pdi.pdf>

_____. Portaria Nº 6074 de 24/06/2019: Institui o Programa de Avaliação de Servidores (AVADES) na UFRJ. Pró Reitoria de Pessoal. Disponível em: https://pessoal.ufrj.br/images/Portaria_AVADES_.pdf

Ficha técnica

Pró-Reitora de Pessoal / PR-4

Luzia de Conceição de Araújo Marques

Superintendente de Pessoal / PR-4

Rita de Cássia Silveira dos Anjos

Coordenação de Políticas de Pessoal / PR-4

Rejane Andrea Magalhães de Barros

Divisão de Avaliação de Desempenho /PR-4

Katiane Castro Esteves da Silva

Luciana Snaider Ribeiro

Alessandra Sarkis de Melo

Anne Elise Reis da Paixão

Fernanda Cavalcante Gama Monteiro

Regina Adelaide Carvalhal de Oliveira

Diagramação

Gabriel Souza Sperandio