

IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA UFG

Rosângela da Silva Nunes¹
Centros de Recursos Computacionais - CERCOMP
Universidade Federal de Goiás – UFG
Campus II, UFG, 74000-000, Goiânia – Goiás
rosa@cpd.ufg.br

RESUMO

A Avaliação de Desempenho das Atividades Técnicas-Administrativas das Instituições de Ensino Superior é um importante instrumento para gerar subsídios nas demais atividades referentes à gestão de Pessoas. Na UFG, o processo foi normatizado pela Resolução CONSUNI nº 01/2004 [2] e para apoiar foi desenvolvido o Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD) que trata o presente artigo.

1. INTRODUÇÃO

A Universidade Federal de Goiás tem em seu quadro 2.250 servidores técnico-administrativos e 1.663 docentes distribuídos em 64 unidades acadêmicas e órgãos administrativos. Há uma preocupação crescente por parte do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da UFG – DDRH em gerir de forma adequada as atividades técnico-administrativas desse corpo de servidores na instituição. Um dos processos de gestão utilizado pelo DDRH é a Avaliação de Desempenho (AD).

A aplicação da avaliação de desempenho não é nova no serviço público federal, em particular na UFG. O primeiro processo avaliativo na Universidade conforme modelo atualmente utilizado, deu-se em 1990. Em todos os processos houve dificuldades, não só em relação à aplicação da avaliação, mas também na análise dos resultados. Por ser um processo manual, normalmente quando se terminava o processamento e publicação do processo anterior, o DDRH começava a preparar o próximo. A análise dos dados era quase nula e, com isso, a melhoria dos trabalhos técnico-administrativos era exígua. Havia a necessidade de desenvolver e implantar um sistema informatizado de avaliação de desempenho que contribuísse para o processo de gestão de pessoas na UFG.

O Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD), descrito no presente trabalho, foi concebido justamente com este propósito: auxiliar a administração da UFG no processo de gestão de pessoas. Dentre as suas características destaca-se ser um sistema RH auto-atendimento e por permitir, onde todos os processos referentes a avaliação de desempenho das atividades técnico-administrativas da UFG através da Web.

¹ Rosângela da Silva Nunes é mestre em Engenharia da Computação pela UFG, exerce a função de Analista de Tecnologia da Informação na Universidade Federal de Goiás e é Professora Assistente da Faculdade de Ciência e Educação da Rubiataba - Goiás

2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS ATIVIDADES TÉCNICAS E ADMINISTRATIVAS DA UFG

A Avaliação de Desempenho das atividades técnicas e administrativas da UFG (AD) é coordenada pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Universidade Federal de Goiás.

As normas e critérios para AD foram fixadas pela Resolução CONSUNI nº 01/2004 [2]. Segundo essa resolução, a AD é “um processo contínuo, pedagógico, educativo e construtivo”. As informações obtidas do processo podem ser usadas para análise e reflexão do trabalho desempenhado pelos servidores, docentes e técnico-administrativos, em atividades técnicas e administrativas e do ambiente de trabalho.

O objetivo principal da AD é aprimorar o desempenho das atividades técnicas e administrativas visando a “gestão dos talentos humanos e melhoria dos trabalhos desenvolvidos pela UFG” [2].

Conforme determina o Art 5º da Resolução CONSUNI nº 01/2004, a AD deve ocorrer de dois em dois anos, sempre nos meses de setembro a novembro. Determina ainda, no seu Art 7º, os seguintes procedimentos preparatórios:

1. Elaboração e revisitação do planejamento coletivo das unidades acadêmicas ou órgãos administrativos, com definição de atribuições e metas;
2. Definição pelas unidades acadêmicas ou órgãos administrativos das equipes de avaliações, com pelo menos 2 (dois) e no máximo (15) servidores. Para cada equipe é designado um gestor, sendo este responsável pelas atividades individuais e coletivas de seus membros;
3. Designação pelo diretor das unidades acadêmicas ou órgãos administrativos de pelo menos um representante titular e/ou suplente para coordenar e acompanhar os trabalhos.

Nos Arts 12 a 14 são definidos os procedimentos e pontuação da AD.

O processo consiste de quatro formulários de avaliação: I - auto-avaliação; II – avaliação da equipe; III – avaliação individual dos membros da equipe; IV – avaliação da unidade/órgão. A avaliação individual dos membros da equipe não é identificada, exceto a do gestor que identifica sua avaliação.

A nota final de cada membro da equipe é calculada de forma diferenciada: para o gestor, é feita uma média simples entre as notas recebidas pela avaliação individual dos membros das equipes e as notas recebidas pela avaliação da equipe; para os outros membros da equipe, é feita uma média ponderada onde 30% corresponde a nota atribuída pela avaliação do gestor e 70% as notas recebidas pela avaliação individual dos membros das equipes.

Aos servidores é permitido interpor recurso que será avaliado pela equipe do DDRH responsável pela avaliação de desempenho.

O processo de avaliação de desempenho das atividades técnicas e administrativas da UFG foi executado pela primeira vez segundo as normas acima especificadas no ano de 2007. Está prevista para início de 2008 um novo processo de avaliação.

3. RH AUTO-ATENDIMENTO

O uso da Tecnologia da Informação (TI) numa empresa transforma os processos organizacionais, em especial a gestão de pessoas. Somente nos últimos anos a TI tem sido considerada uma alternativa para alavancar processos de mudança na área de recursos humanos[1].

Uma das novas aplicações de TI empregada nos processos de gestão de pessoas são os sistemas conhecidos como RH auto-atendimento. Sistemas de auto-atendimento têm sido usados em diversas áreas. Na gestão de pessoas, possibilita o acesso do funcionário a informações e funções personalizadas e relevantes à administração de seu relacionamento com a organização [1].

As primeiras tecnologias utilizadas para viabilizar os sistemas de RH auto-atendimento foram as aplicações de interação voz-teclado, permitindo que usuários naveguem por menus de opções de serviços por meios dos botões do telefone. Estes sistemas evoluíram rapidamente para a integração com aplicações de call center. Com a disseminação das novas tecnologias Web, os sistemas de RH auto-atendimento passaram a ser utilizados em ritmo crescente. Essas tecnologias permitem que o funcionário acesse de forma rápida, fácil e diretamente a informações e serviços da área de RH.

Os sistemas RH auto-atendimento geralmente são implantados em fases. Num primeiro momento, é disponibilizado um portal de informações com comunicação de mão única para os funcionários sobre políticas e práticas de RH. Em seguida, são acrescentadas pesquisas a banco de dados, por exemplo, informações de pagamento e funcionais. Posteriormente, são disponibilizadas transações simples de RH tais como atualização de dados pessoais e dependentes. Após essas fases, são disponibilizadas transações complexas como cálculos prévios de salário. Por fim, têm-se os processos eletrônicos, em que se abrange processos completos de gestão de pessoas e não somente transações isoladas [1].

4. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O Sistema de Avaliação de Desempenho da UFG– SAD foi concebido para atender às necessidades da Universidade em relação à avaliação de desempenho das atividades técnicas e administrativas da instituição. Ele é um sistema do tipo RH auto-atendimento, no qual todas as informações são disponibilizadas e informadas via Web.

Os servidores da UFG acessam o SAD via Portal UFGNet [3], através do qual todos os membros da comunidade universitária acessam os sistemas disponibilizados pelo Centro de Recursos Computacionais da UFG – CERCOMP.

Os requisitos funcionais do sistema foram definidos com base na Resolução CONSUNI nº 01/2004. A Figura 1 mostra o diagrama de caso representando as principais funcionalidades do sistema.

Relacionados aos casos de uso, foram definidos 3 (três) atores:

- DDRH – gerencia o processo de avaliação;
- Sub-comissão – coordena os trabalhos nas unidades/órgão;
- Servidor – servidor técnico-administrativo e docente, pertencente ao quadro da UFG, que exerce atividades administrativas na instituição.

Pode-se observar que cada ator está associado a casos de uso específicos conforme atividades desempenhadas por eles e fixadas pela Resolução.

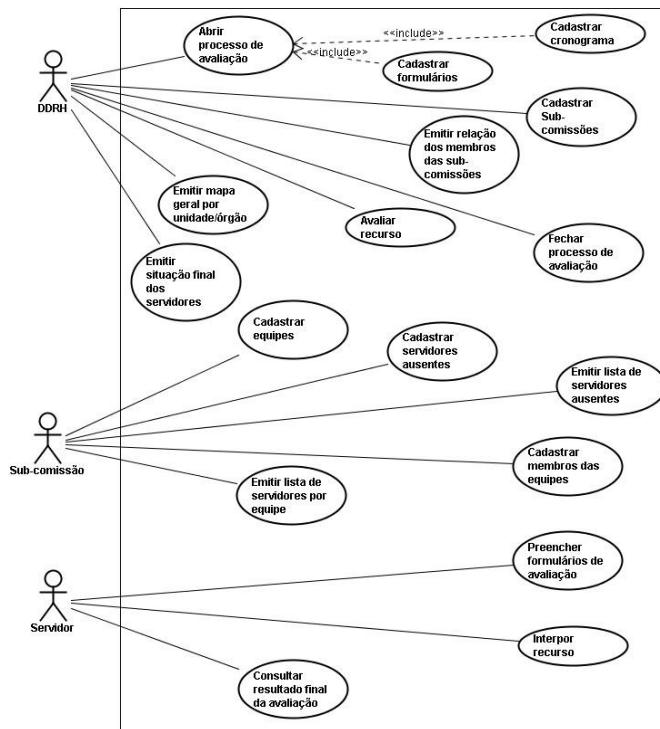


Figura 1 - Diagrama de caso de uso

4.1. FUNCIONALIDADES DO SISTEMA

As principais funcionalidades do sistema são:

1. Abrir/Fechar processo de avaliação – o sistema possibilita o cadastro de vários processos de avaliação (2007, 2008, etc). A cada processo o DDRH pode criar cronograma especificando o início e término de cada etapa.
2. Cadastrar formulários – observando os processos anteriores de avaliação, pôde-se constatar a grande variedade de tipos de formulários a preencher e de perguntas a serem respondidas. Assim, o SAD permite o cadastramento de formulários diferentes a cada processo de avaliação, bem como de perguntas ou mesmo a ordem em que devem ser respondidas.
3. Cadastrar equipes – o sistema permite a organização, pelas sub-comissões, dos servidores da sua Unidade/Órgão em equipes.
4. Preencher formulário de avaliação – ao desenvolver esta funcionalidade houve uma grande preocupação em relação à usabilidade, procurando construir uma tela intuitiva e de fácil preenchimento (ver Figura 2), pois no quadro da UFG existem servidores com os mais distintos níveis de escolaridade e alguns semi-analfabetos digitais.
5. Interpor e avaliar recurso – o sistema possibilita a interposição de recurso pelo servidor, caso ele não concorde com alguma nota e a avaliação do mesmo pelo DDRH.

Avaliação de Desempenho

Mat UFG: 223505 Mat UFG: 300770
Nome: ROSÂNGELA DA SILVA NUNES
Formulário: I - AUTO-AVALIAÇÃO (IDENTIFICADA)
Equipe: CIT - CERCOMP

Atributo		Característica	Valor
01-PARTICIPAÇÃO CONHECIMENTO PLANEJAMENTO	OU DO	PARTICIPAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DO PLANEJAMENTO OU CONHECIMENTO DO MESMO.	8
02-CLAREZA METAS/TAREFAS	DA	CONHECIMENTO DAS METAS/TAREFAS ATRIBUÍDAS NO PLANEJAMENTO E DA IMPORTÂNCIA DE EXECUTÁ-LAS COM RESPONSABILIDADE.	9
03-INICIATIVA		AGIR EM SITUAÇÕES QUE REQUEIRAM PRONTIDÃO, APRESENTANDO SOLUÇÕES ADEQUADAS AO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	10
04-CRIATIVIDADE		CAPACIDADE DE PERCEBER, IDEALIZAR E PROPOR NOVAS ALTERNATIVAS PARA PROBLEMAS, E REFORMULAR OU CRIAR MÉTODOS E PROCESSOS NOVOS.	10
05-EFICIÊNCIA		REALIZAR AS METAS/TAREFAS DEFINIDAS NO PLANEJAMENTO, COM QUALIDADE: DE FORMA CORRETA, COM MENOR CUSTO E NO TEMPO ESTABELECIDO.	8
06-EFICÁCIA		REALIZAR METAS/TAREFAS QUE CONTRIBUAM COM OS RESULTADOS PREVISTOS, NECESSÁRIOS AO DESENVOLVIMENTO E CUMPRIMENTO DA MISSÃO DA INSTITUIÇÃO.	9

Salvar

Figura 2 - Formulário de avaliação de desempenho

O SAD foi desenvolvido em PHP, utiliza o banco de dados Oracle 10g, o padrão de arquitetura *Model-View-Control* (MVC) e, na implementação da arquitetura, o paradigma estruturado de programação.

O CERCOMP encontra-se em processo de reestruturação das suas atividades e está definindo um processo único de desenvolvimento de software com utilização do paradigma orientada a objetos. Tendo em visto às novas normas definidas pelo CERCOMP, encontra-se em fase de estudo a migração do SAD para esta nova arquitetura.

5. CONCLUSÃO

O SAD representou um avanço em relação ao processo de avaliação de desempenho. Antes da sua implantação, o processo era praticamente manual, sendo que, no último processo, a avaliação foi feita em cartões de resposta. A demora na análise e divulgação dos resultados dificultava bastante o trabalho do DDRH.

Em reunião com o DDRH e representantes das subcomissões, após o encerramento do processo de 2007, confirmou-se o que se pretendia com a implantação do SAD. O processo foi considerado inovador e mais ágil. Os servidores da UFG puderam acessar as informações facilmente e não houve grandes dificuldades no preenchimento do formulário de avaliação. Foram apontadas também algumas sugestões de melhoria do sistema tais como: impressão dos formulários preenchidos durante a avaliação e controle das subcomissões dos servidores que encerraram a avaliação.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Mascarenhas, André Ofenhejm. *Tecnologia na Gestão de Pessoas*. São Paulo, Pioneira, 2004.
- [2] Resolução – CONSUNI - UFG nº 01/2004 . Disponível em http://www.ufg.br/page.php?menu_id=49&pos=dir
- [3] Portal UFGnet. Disponível em <https://www.ufg.br/webservidor/PORTAL/arquivos/login.php>