

SAD - Sistema de Avaliação de Desempenho

Daniel Oliveira, Taiana Pereira, Márcio Alexandre Ferreira, Marcelo Duarte
Tarcila Silva, Julliany Brandão

¹Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ)
Maracanã – RJ – Brasil

daniel.oliveira,taiana.pereira,marcio.ferreira@cefet-rj.br}

marcelo.duarte,tarcila.silva,julliany.brandao@cefet-rj.br}

Resumo. Este artigo apresenta o Sistema de Avaliação de Desempenho Online (SAD) que foi desenvolvido com o objetivo de implementar as ações de avaliação de desempenho de servidores técnico-administrativos do CEFET/RJ. Após ampla atividade de levantamento de requisitos, todo o processo foi modelado e a base de dados diagramada. Após isso, foi desenvolvido o sistema em ambiente WEB para uma melhor integração entre os campi da instituição que estão espalhados no estado do Rio de Janeiro. Os resultados obtidos com a utilização do sistema foram bastante satisfatórios e proporcionou uma alta porcentagem de avaliações feitas dentro do prazo. Além disso, customizações, alterações e novas funcionalidades solicitadas ao longo do processo de desenvolvimento foram facilmente realizadas.

1. Introdução

A implantação de sistemas de avaliação funcional em Instituições Federais de Ensino (IFES) é orientada pela Lei nº 11.091, de 12/01/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculados ao Ministério da Educação. Na referida Lei e no Decreto nº 5824/06, a avaliação de desempenho é vista como “um processo pedagógico, realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários”[2].

Em relação à questão da regulamentação, fica evidente no que pese as regulamentações apresentadas na Lei 11.091/05 e no Decreto Lei 5.825/06, que não existe um modelo padrão de regulamentação interna da avaliação de desempenho dentro das IFES. Cada instituição estabeleceu as suas e nem todas cumprem o 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, preconizado nas referidas legislações.

O presente artigo objetiva apresentar o desenvolvimento de ferramenta WEB com o propósito de implementar as ações de avaliação de desempenho de servidores técnico-administrativos do Centro Federal de Educação Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ), denominada Sistem de Avaliação de Desempenho Online (SAD), instituída como um dos componentes do PCCTAE recomendado na Lei 11.090/05. Para isso, O CEFET/RJ aprovou o Regulamento do SAD através Resolução nº 15/2011/CODIR¹, com as regras alte-

¹http://www.cefet-rj.br/arquivos_download/legacy/rh/avaliacaoDesempenho/RegulamentoSAD.pdf

radas posteriormente com a Resolução n22/2016/CODIR² já com as implementações da ferramenta WEB.

Ante o desenvolvimento desta ferramenta, os processos de avaliação eram executados de maneira manual que, de fato, acarretavam em um trabalho muito maior para a gestão das informações pelo Departamento de Gestão de Pessoas. Como agravante, consiste o fato em que o CEFET/RJ possui mais sete campi espalhados estrategicamente no Estado do Rio de Janeiro. Logo, um ganho preliminar com a ferramenta é a facilidade de integração com estes campi.

O projeto de desenvolvimento do SAD foi feito em parceria com a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DICAP) onde foram mapeados os processos de trabalho. Posteriormente, o mapeamento dos processos do projeto foi realizado utilizando a notação BPMN e para o desenvolvimento do sistema foram utilizados a linguagem de programação PHP e o banco de dados MySQL.

O presente trabalho está organizado como segue. No Capítulo 2 é apresentado o SAD com suas respectivas regras. O Capítulo 3 versa a respeito do desenvolvimento do sistema. Já no Capítulo 4 são realizadas as análises dos resultados e, por fim, as conclusões são apresentadas no último capítulo.

2. Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD)

O SAD visa o registro das avaliações dos servidores técnico-administrativos a cada 12 (doze) meses. O sistema registra não apenas de servidores estáveis mas também de servidores em estágio probatório, com regras específicas para cada caso.

Para os servidores em estágio probatório os indicadores de avaliação envolvidos são fixos e referem-se a assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade. Conforme descrito no Adendo I do regulamento do SAD, o processo de avaliação de servidores em estágio probatório é composto por quatro etapas. A 1ª etapa consiste na avaliação após os 12 primeiros meses a contar da data de admissão, a 2ª etapa é realizada com 24 meses, a 3ª com 32 meses e a 4ª consiste em definir a nota final com base na média das três avaliações. Será considerado estável ao final do processo o servidor que obtiver nota maior ou igual a 7 (sete).

Já para os servidores estáveis, a avaliação possui dois instrumentos específicos: a Avaliação de Desempenho Funcional (ADF) e a Avaliação de Desempenho Gerencial (ADG). Os dois instrumentos apresentam quatro fatores fixos e seis variáveis dentre 24 (vinte e quatro) disponíveis, que são definidos pela chefia imediata antes do início do período de avaliação. A avaliação deverá ser realizada pelo chefe imediato do servidor, pelo próprio servidor (auto avaliação) e por seus pares (colegas de trabalho). A diferença dos instrumentos consiste em que o ADG destina-se a avaliar servidor estável detentor de função de chefia e o ADF para servidores sem chefia.

Por fim, têm-se os instrumentos relativos a avaliação da Equipe. O Formulário de Avaliação das Condições de Trabalho e Desempenho da Equipe (ADE) é definido pelo Art. 11 do regulamento do SAD:

“... apresenta indicadores referentes à análise da equipe quanto às

²<http://www.cefet-rj.br/index.php/codir-resolucoes-de-2016>

condições institucionais e ambientais que afetam as atividades da unidade organizacional de lotação...”

3. Desenvolvimento do SAD

O SAD teve cinco etapas de projeto de desenvolvimento. O levantamento de regras/requisitos, o mapeamento do processo, a diagramação do projeto, o desenvolvimento e testes. No presente artigo, vamos elencar as 3(três) principais etapas nas subseções que seguem.

3.1. Mapeamento das atividades do processo

Para realizar o mapeamento das atividades desenvolvidas no processo de avaliação de desempenho foi utilizada a notação BPMN[1] que é uma linguagem muito utilizada comercialmente devido à fácil leitura e entendimento por todos os envolvidos no projeto. Nesta notação é possível a realização de simulação, utilizando ferramentas específicas, para identificação de gargalos no processo mapeado e uma melhor avaliação de melhorias. O modelo do SAD mapeado através da referida notação, utilizando o software Bizagi Process Modeler[3] é apresentado na Figura 1.

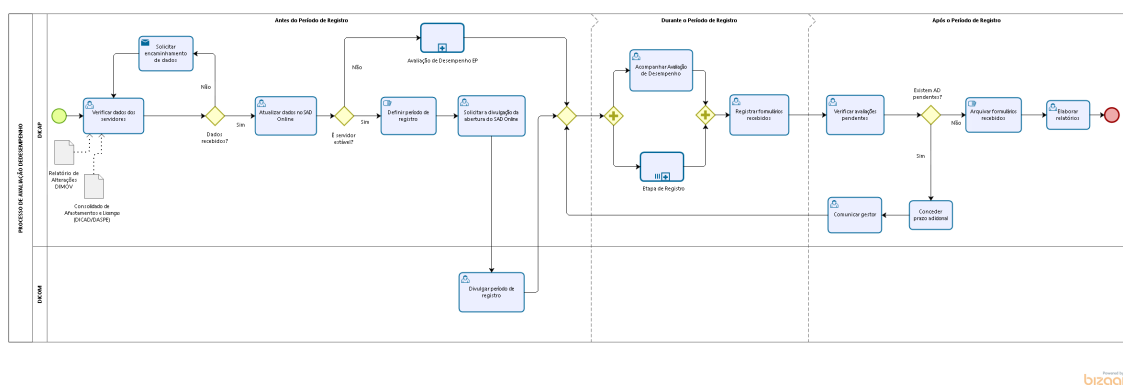


Figura 1. A modelagem do processo

Na Figura 1, o processo inicia com a verificação se o servidor a ser avaliado é estável ou está em estágio probatório. No caso do estável, antes de iniciar a avaliação de desempenho do período, deve-se definir os dez fatores de avaliação para o próximo período de avaliação. Os próximos passos são: a avaliação da chefia com base nos dez fatores definidos na avaliação anterior (se estável) ou com base nos cinco fatores definidos pela Lei 8112/90 para servidores em estágio probatório; auto avaliação (servidor estável ou em estágio probatório) e a avaliação dos pares (apenas para os servidores estáveis). Depois de feita as avaliações, elas são registradas no SAD. Após o registro, a avaliação é impressa para assinatura entre as partes e com posterior encaminhamento ao Departamento de Recursos Humanos para registro e arquivamento.

3.2. Base de dados e linguagem

A base de dados do SAD foi desenvolvida em MySQL [4] e a implementação das funcionalidades na linguagem de programação PHP 5.6. Na Figura 2 é mostrada o modelo de entidade e relacionamento estendido (EER) entre as tabelas.

As tabelas com maiores relacionamentos: funcionario e fator_funcionario. Estas são as tabelas principais do sistema onde são alocadas as informações do funcionário e as notas de cada ciclo de avaliação do mesmo. E, prezando por uma maior consistência dos dados, possuem de três a quatro chaves candidatas.

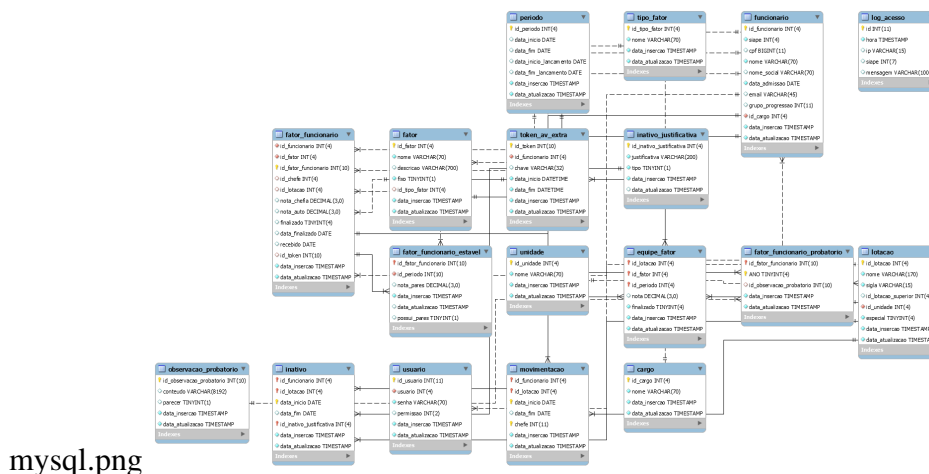


Figura 2. O modelo EER

3.3. Interface do sistema

Conforme descrito na seção anterior, o SAD teve o desenvolvimento em base de dados MySQL e a programação em PHP. Mas por ser um sistema que precisa ser acessado tanto no CEFET/RJ quanto os campi que compõem a rede, teve seu desenvolvimento pautado em plataforma web com códigos em HTML e CSS bem compactos, de modo a ter o máximo de desempenho possível.

Na Figura 3 segue um modelo de lançamento de notas para um determinado servidor estável. A tela em questão possibilita o lançamento da nota dada pela chefia imediata, pela auto avaliação do servidor e pela nota de seus pares. A nota dos pares consiste na nota pelos servidores que trabalham no mesmo setor do avaliado.

4. Análise dos resultados

Um manual de instruções do SAD foi escrito bem detalhado quanto às regras e todo o procedimento para o preenchimento das informações. Com isso, em 2015, primeiro ano de avaliação, 76% das avaliações foram realizadas dentro do prazo estabelecido. No ano de 2017, este percentual aumentou para 86%, devido a uma maior divulgação do sistema e das regras.

Ao longo do tempo, manutenções tiveram que ser feitas para ajustar algumas particularidades da vida funcional de servidores. Outras regras foram implementadas devido à mudanças na legislação. Todas implementadas e testadas com sucesso.

O sistema se mostrou bastante versátil sem quebrar regras importantes e bem definidas. O mesmo pode se adaptar a quaisquer instituições que possuam servidores vinculados ao PCCTAE.

Avaliação de Desempenho Individual Nível Funcional (ADF)

- Preencha o formulário, atribuindo graus de 0 (zero) a 10 (dez) para cada fator, de acordo com o quadro abaixo;
- Use apenas valores inteiros, digitando-os na devida coluna;
- Além dos 4 (quatro) fatores fixos, o servidor deverá ser avaliado segundo 6 (seis) fatores variáveis, previamente estabelecidos no início do período;
- Serão atribuídas 3 (três) notas (chefe, autoavaliação e pares) para cada fator;
- Caso o servidor não possua par, serão lançadas apenas as notas do chefe e a autoavaliação;
- Todas as notas, inclusive a auto-avaliação deverão ser digitadas pelo próprio chefe;
- A nota final do avaliado será a média aritmética dos valores atribuídos pela chefia imediata;
- Após finalizar o lançamento das notas, realize a impressão da versão final que deverá ser assinada, anexada ao processo e encaminhada ao DRH/DICAP.

Conceito	Insuficiente	Regular	Bom	Ótimo
Faixa de grau	0, 1, 2 ou 3	4, 5 ou 6	7 ou 8	9 ou 10

Nome:

Fatores Avaliação	Nota Chefia	Auto-Avaliação	Nota Pares
Comprometimento e Orientação para Resultados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conhecimento Técnico ou do Trabalho	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Desenvolvimento Pessoal e Qualificação Profissional	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Qualidade do Trabalho e Produtividade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Concentração	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Cooperação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Determinação e Energia no Trabalho	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Motivação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Planejamento e Organização	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Relacionamento Pessoal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Figura 3. Formulário de lançamento de notas

5. Conclusão

Este artigo mostrou o desafio da Instituição na construção de um sistema consistente para registro de notas de avaliação de desempenho de servidores públicos. A Lei 11.090/05 que trata da criação do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), propõe a avaliação de desempenho como critério para progressão funcional.

No mapeamento de requisitos foi feita toda a modelagem do processo utilizando notação BPMN e UML. Como o sistema demandava ser leve e de fácil acesso, foi desenvolvido em HTML, PHP e MySQL.

De modo que foi demonstrada a evolução da avaliação antes feita de maneira manual e com muitos atrasos devido à falta de uma ferramenta ágil, até o desenvolvimento do SAD, que se consolidou como um sistema simples e confiável para registro e gestão de dados de avaliação de desempenho que ocorre anualmente.

Referências

- [1] Michele Chinosi and Alberto Trombetta. Bpmn: An introduction to the standard. *Computer Standards & Interfaces*, 34(1):124–134, 2012.
- [2] Loiva Isabel Marques Sanches, Katuscia Schiemer Vargas, Gilnei Moura, and Andressa Silva. Avaliação de desempenho no serviço público: Um estudo em uma universidade federal. 9:1, 01 2015.
- [3] Bizagi Process Modeler. Version 1.6. 1.0, 2012. bpmn software, 2011.
- [4] AB MySQL. Mysql, 2001.