

MODELO DE PLANO DE PROVIDÊNCIAS PERMANENTE

Unidade responsável: Superintendência de Gestão de Pessoas - SUGEPE

Relatório de Auditoria nº. 09/2017 – Ação de Auditoria nº 14 do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT 2017

A) Constatação 1: gestão por competências em âmbito local, de forma facultativa às áreas que queiram fazer uso do instrumento.

A.1) Recomendações:

1) Propor a retomada do Projeto Mapeamento de Competências à Reitoria, com vistas a alinhar a gestão de pessoas no âmbito da UFABC às boas práticas de gestão por competências;

Tendo em vista a eleição do novo Reitor e considerando a modificação das equipes de gestão da Universidade, o processo de transição desses dirigentes e a necessidade de amadurecimento para novos projetos na UFABC, segue:

1.a Providências a serem Implementadas: Está previsto no Programa de Gestão para a nova Reitoria, elaborado pelos professores Dácio Matheus e Wagner Carvalho, para o período 2018-2021, a retomada e o desenvolvimento do Projeto Mapeamento de Competências.

1.b. Prazo de Atendimento: a partir de janeiro de 2019.

2) À REITORIA: Fomentar a gestão por competências na instituição, em observância aos preceitos estabelecidos para esse fim no Plano de Desenvolvimento Institucional vigente, assegurando, para tanto, a disponibilização dos recursos necessários à retomada do Mapeamento de Competências;

2.a Providências a serem Implementadas: A Reitoria observará as necessidades para fomentar a gestão por competências na UFABC e atuará no sentido de disponibilizar os recursos necessários para esta ação.

2.b. Prazo de Atendimento: imediato.

B) Constatação 2: necessidade de definir, documentar e dar transparência às competências desejáveis, bem como os critérios de seleção a serem

observados, inclusive os relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial.

B.1) Recomendações:

3) Definir, documentar e propiciar transparência ao perfil profissional desejado para posições críticas de liderança e adotar mecanismos para que o processo de escolha dos ocupantes dessas posições utilize, preferencialmente, o perfil definido;

3.a Providências a serem Implementadas: Após a atualização dos descritivos funcionais os documentos serão publicados para conhecimento da comunidade. As competências mapeadas serão consideradas na alocação e movimento de servidores e na escolha destes para as funções de liderança.

Destaca-se que consta no Programa de Gestão para a nova Reitoria, elaborado pelos professores Dácio Matheus e Wagner Carvalho para o período 2018-2021:

Discutir os critérios para a alocação de Funções Gratificadas (FGs) e de Cargos de Direção (CDs), tendo como base competências técnicas e capacidade de relacionamento com as equipes, bem como a gestão de riscos e as limitações institucionais. Garantir a publicidade das políticas de alocação e a participação tanto de TAs como de docentes nos postos de chefia e de direção. Avaliar constantemente a atuação dos ocupantes destes postos, buscando sempre o melhor funcionamento de cada setor da Universidade (MATHEUS; CARVALHO, 2017, p. 42).

3.b. Prazo de Atendimento: após janeiro de 2019 e conforme o mapeamento de competências for realizado.

4) Solicitar ao Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI) a realização conjunta de estudo de viabilidade acerca do desenvolvimento e da implantação de sistema próprio para gestão dos mapeamentos e avaliações de competências;

4.a Providências a serem Implementadas: O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão está implantando o Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe) que tem por objetivo desenvolver um novo sistema de gestão de pessoas do governo federal que irá substituir, gradativamente, os sistemas da família Siape (Siape, SiapeCad, SiapeNet e Extrator). O novo sistema atenderá aos órgãos participantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) e irá abranger o ciclo de vida da área de gestão de pessoas: criação de cargos e empregos; seleção de pessoas; ingresso do servidor; gestão funcional (férias, movimentação, progressão funcional etc.); gestão de benefícios

(gratificações, adicionais etc.); aposentadoria e folha de pagamentos. Destaca-se que um dos módulos do Sigepe prevê a gestão de carreiras e desenvolvimento de pessoal, incluindo a avaliação de desempenho.

4.b. Prazo de Atendimento: início no 2º semestre de 2018 (conforme cronograma do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão).

5) Promover, com o apoio da Reitoria, capacitações sobre o tema gestão por competências voltadas aos dirigentes das áreas;

5.a Providências a serem Implementadas: Conforme disponibilidade orçamentária, a Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal da SUGPEPE irá incluir no Plano Anual de Capacitação o tema gestão por competências voltadas aos dirigentes das áreas.

5.b. Prazo de Atendimento: imediato.

6) Elaborar, em parceria com a Reitoria, normativo interno que institucionalize a gestão por competências, prevista no PDI vigente, o qual deve contemplar os critérios a serem observados, inclusive os relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, com o objetivo de atender aos princípios constitucionais da impessoalidade, moralidade e eficiência;

6.a Providências a serem Implementadas: A Reitoria em conjunto com a Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional e a Superintendência de Gestão de Pessoas irá elaborar uma política para institucionalizar a gestão por competências na UFABC. Será observado também o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

6.b. Prazo de Atendimento: a partir do 2º semestre de 2019.

C) Constatação 3: incompletude da avaliação de desempenho dos gestores com vinculação direta ao dirigente máximo.

C.1) Recomendações:

7) Aprimorar, em parceria com a Reitoria, a avaliação de desempenho dos membros da alta administração (com vinculação direta ao dirigente máximo), sejam eles TAs ou docentes, com base em metodologia e critérios que

possibilitem aferir o desempenho do avaliado em termos do cumprimento dos objetivos e metas previamente definidos, bem como identificar as necessidades de capacitação e desenvolvimento.

7.a Providências a serem Implementadas: A Reitoria em conjunto com a SUGEPE irá aprimorar o modelo de avaliação de desempenho dos membros da alta administração. Ainda, observará o módulo de avaliação de desempenho, previsto para o Sigepe. Observa-se também que isso está previsto no Programa de Gestão para a Reitoria, elaborado pelos professores Dácio Matheus e Wagner Carvalho para o período 2018-2021:

Discutir os critérios para a alocação de Funções Gratificadas (FGs) e de Cargos de Direção (CDs), tendo como base competências técnica e capacidade de relacionamento com as equipes, bem como a gestão de riscos e as limitações institucionais. Garantir a publicidade das políticas de alocação e a participação tanto de TAs como de docentes nos postos de chefia e de direção. Avaliar constantemente a atuação dos ocupantes destes postos, buscando sempre o melhor funcionamento de cada setor da Universidade (MATHEUS; CARVALHO, 2017, p. 42).

7.b. Prazo de Atendimento: a partir do 2º semestre de 2019.

Santo André, 28 de maio de 2018.



Patricia Gonçalves de Sá
Chefe da Divisão de Carreiras e
Desenvolvimento de Pessoal



Rodrigo Cabrera
Superintendente Adjunto de
Gestão de Pessoas



Eduardo Scorzoni Ré
Superintendente de
Gestão de Pessoas