



# **PROPOSTA GDASS**

# GDASS – PARCELA INDIVIDUAL

▣ Acórdão 1.795/2014 – Plenário-TCU:

9.2. (...) *recomendar ao INSS que:*

*(...)*

9.2.13 *substitua os parâmetros subjetivos da atual sistemática de avaliação de desempenho individual por critérios objetivos*, que possibilitem aferir a contribuição do servidor para o alcance dos objetivos institucionais e reflitam, proporcionalmente, a quantidade de atendimentos e análises efetivamente realizadas pelo servidor no período avaliativo.



# GDASS – PARCELA INDIVIDUAL

- Foram realizadas reuniões com as entidades representativas em 29/09, 09/10 e 16/10.
- Em 28/09 foi solicitada a construção de uma proposta para atender a demanda de tornar a GDASS mais objetiva.
- Em 16/10 as entidades se posicionaram que não haveria formulação de proposta e que caberia à Administração a apresentação de uma.



# PROPOSTA

- Criação de um **novo fator de avaliação** individual (nível funcional e gerencial);
- Redistribuição da pontuação (20 pontos) entre os fatores.



# **NOVO FATOR DE AVALIAÇÃO: PRODUTIVIDADE**

- ▮ Fator vinculado à meta individual de produtividade do servidor;
- ▮ Produto da **meta diária**, considerando a variação de dias úteis em cada ciclo (nov/abr e mai/out), bem como os afastamentos e licenças legais e demais deduções;
- ▮ Meta diária: Nota Técnica nº 7/2020/DIRAT/INSS e Portaria nº 1.254/PRES/INSS, de 23/12/2020, ou outros normativos que venham substituí-los.



# **NOVO FATOR DE AVALIAÇÃO: PRODUTIVIDADE**

- ▮ Proporcionalidade da meta individual: servidores com deficiência ou com jornada reduzida;
- ▮ **A meta para a GDASS independe das metas estabelecidas nos programas de gestão:** eventual não atingimento de meta no programa não implica, necessariamente, no não alcance da meta para fins de avaliação de desempenho.



# **NOVO FATOR DE AVALIAÇÃO: PRODUTIVIDADE**

- ▮ Fator representará 50% da pontuação da avaliação individual = **10 pontos**;
- ▮ Contabilizado no exato **percentual** de atingimento da meta para o ciclo inteiro;
- ▮ Os dias trabalhados serão contabilizados ao final do ciclo, de maneira que as pontuações serão compensadas para o cálculo final.



# **NOVO FATOR DE AVALIAÇÃO: PRODUTIVIDADE**

- ▮ Servidores avaliados a nível funcional ou gerencial, que **em razão da natureza das atividades desenvolvidas**, não registrem a execução das atividades em sistema próprio: contabilizado a partir das **entregas pactuadas** previamente com o gestor da unidade.





# REDISTRIBUIÇÃO DA PONTUAÇÃO

- Mantém-se os demais fatores, tanto no nível funcional, como gerencial, passando cada um a valer **2 pontos**;
- Avaliação será realizada assinalando-se a presença ou não de cada um dos 6 aspectos atuais previstos para cada um dos fatores.

# REDISTRIBUIÇÃO DA PONTUAÇÃO

ASPECTOS PRESENTES	PONTOS
1 a 3	1 ponto
4 a 6	2 pontos



# IMPLANTAÇÃO DA PROPOSTA

- O ciclo corrente e o primeiro ciclo após a implantação da proposta seriam considerados como “**período de adaptação**”, não havendo impacto financeiro no caso eventual de não atingimento da meta de produtividade.



# PERÍODO DE ADAPTAÇÃO

- Uso obrigatório dos sistemas de registro de atividades para todos os servidores;
- Capacitações e plano de comunicação para uso dos sistemas;
- Ajustes na tabela de pontuação de serviços, com a inclusão de atividades ainda não classificadas.



# IMPLANTAÇÃO DA PROPOSTA

- A partir do 2º ciclo após a implantação da proposta, passará a ser exigida a meta total de produtividade calculada para o servidor (100%);
- O alcance de 18 pontos na avaliação individual produz efeitos financeiros correspondentes a 20 pontos.



# AVALIAÇÃO DE RISCOS

- Capacitação de servidores e gestores quanto às ferramentas e metodologia que passará a ser utilizada na avaliação individual;
- Objetivo: viabilizar a implantação de maneira sustentável, evitando dificuldades em razão do desconhecimento da proposta.



# **RISCO 1: APOSENTADORIA EM MASSA DE SERVIDORES EM ABONO DE PERMANÊNCIA**

- **Causa do risco:** eventual não alcance da meta de produtividade;
- **Consequências do risco:** morosidade na análise de processos e diminuição da capacidade de atuação da área meio;
- **Impacto do risco:** colapso no atendimento e na execução das demais atividades.



# **RISCO 1: APOSENTADORIA EM MASSA DE SERVIDORES EM ABONO DE PERMANÊNCIA**

## **□ Estratégia de contorno:**

- Plano de comunicação detalhado, com webinários, flyers e capacitação para servidores e gestores;
- Proposta para mitigação de possível evasão em massa.





## **RISCO 1: APOSENTADORIA EM MASSA DE SERVIDORES EM ABONO DE PERMANÊNCIA**

- ▣ 1.683 servidores em abono de permanência na área-fim;
- ▣ 1.275 do servidores em abono (75,76% do total) alcançaram a meta estabelecida;
- ▣ 416 servidores (24,24%) alcançaram produtividade abaixo da meta mensal prevista, numa média mensal de 29,24 pontos por servidor.



# **RISCO 1: APOSENTADORIA EM MASSA DE SERVIDORES EM ABONO DE PERMANÊNCIA**

- Considerando a produção total em pontos no mês de fev/2021 (660.771), o impacto da saída dos 416 servidores seria na ordem de 8,11% na produtividade do INSS;
- Alternativas de motivação e capacitação para otimização da produtividade.



## **RISCO 2: IMPOSSIBILIDADE DE CÁLCULO AUTOMÁTICO DA PONTUAÇÃO PARA PAGAMENTO DA GDASS**

- **Causa do risco:** ausência de integração dos sistemas;
- **Consequências do risco:** morosidade na apresentação do resultado da avaliação individual e possibilidade de incorreção dos dados;
- **Impacto do risco:** inadequada implantação da proposta e avaliação equivocada dos servidores.



## **RISCO 2: IMPOSSIBILIDADE DE CÁLCULO AUTOMÁTICO DA PONTUAÇÃO PARA PAGAMENTO DA GDASS**

### **□ Estratégia de contorno:**

- Avaliação das interfaces necessárias entre os sistemas institucionais para viabilizar o cálculo correto e automático da pontuação GDASS para cada servidor.

SISTEMA	DEMANDA	OBJETIVO/IMPACTO
GET	Emitir relatório das tarefas (pontuação por período) – acesso para servidores e chefias.	O acompanhamento sistemático da produção permitirá aos servidores e gestores direcionarem a força de trabalho de maneira mais adequada e evita surpresas quanto ao possível não alcance da meta.
SISREF	Apresentar resultado dos dias úteis de trabalho no período do ciclo de avaliação.	É a base para o cálculo da meta individual.
SisGDASS	Apresentar meta individual atualizada periodicamente (produto entre o saldo de dias úteis de trabalho e a meta diárias).	Indicativo fidedigno da produção esperada do servidor, descontadas as férias, licenças, feriados, indisponibilidade e outros dias não úteis dentro do ciclo de avaliação.
SisGDASS	Criar formulário de avaliação dos aspectos em cada fator.	Alteração do modelo.
SisGDASS	Criar relatórios gerenciais que contemplem os novos parâmetros de avaliação.	Gestão da informação.



## **RISCO 2: IMPOSSIBILIDADE DE CÁLCULO AUTOMÁTICO DA PONTUAÇÃO PARA PAGAMENTO DA GDASS**

- **Integração dos sistemas:** o SISGDASS deve ser capaz de absorver as informações relativas à produção dos servidores (GET) e saber quais os dias úteis trabalhados (SISREF/SIAPE) para o cálculo correto da produção voltada para a avaliação individual, a qual poderá gerar os pontos correspondentes da GDASS para o fator Produtividade.



## **RISCO 3: AVALIAÇÃO INSATISFATÓRIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA**

- ▮ **Causa do risco:** ausência de metas específicas para servidores com deficiência;
- ▮ **Consequências do risco:** aumento do número de recursos às Comissões de Avaliação (CAR) e de processos judiciais;
- ▮ **Impacto do risco:** inadequada gestão do desempenho dos servidores.



# **RISCO 3: AVALIAÇÃO INSATISFATÓRIA DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA**

## **□ Estratégia de contorno:**

- Criação de metas específicas para servidores com deficiência, por meio do modelo de avaliação biopsicossocial (aposentadoria LC nº 142)
- Acessibilidade dos sistemas, garantindo condições do desempenho e registro adequado das atividades.





# **RISCO 4: METAS DESPROPORCIONAIS À REALIDADE DE TRABALHO**

- ▮ **Causa do risco:** pontuações mal calibradas, ou seja, que não correspondam à complexidade da atividade desenvolvida;
- ▮ **Consequências do risco:** o alcance ou não da meta deixar de representar o esforço empreendido pelo servidor e gerar aumento do número de recursos às Comissões de Avaliação (CAR), de processos judiciais, além da possibilidade de paralisação e greve.
- ▮ **Impacto do risco:** inadequada gestão do desempenho dos servidores e paralisação da área de negócio (área fim) do INSS.



# **RISCO 4: METAS DESPROPORCIONAIS À REALIDADE DE TRABALHO**

## **□ Impacto do risco:**

A fixação inadequada de pontuação dentre as diversas atividades executadas pelos servidores pode gerar disparidades quanto ao esforço individual exigido para o atingimento da meta de produtividade, gerando, na prática, casos de sub ou superdimensionamento da meta de desempenho.



# **RISCO 4: METAS DESPROPORCIONAIS À REALIDADE DE TRABALHO**

## **□ Estratégia de contorno:**

- Revisão das pontuações por cada atividade;
- Criação de grupo permanente de análise das metas e quantidade de tarefas/processos.



# **RISCO 4: METAS DESPROPORCIONAIS À REALIDADE DE TRABALHO**

## **□ Estratégia de contorno:**

O grupo permanente deverá avaliar a pontuação sugerida para os diferentes serviços realizados, considerando as alterações de normatização, fluxos e de ferramentas tecnológicas utilizadas que impactam diretamente no tempo médio de execução das atividades.



# CONCLUSÃO

- A proposta visa uniformizar os parâmetros de avaliação dos servidores, considerando a objetividade que a correlação com a produção trará;
- A criação do fator Produtividade minimizará os efeitos advindos da subjetividade apresentada pelo gestor.



# ENCAMINHAMENTOS

- Elaboração de plano de comunicação para esclarecimento dos servidores e gestores sobre a metodologia de avaliação e a utilização dos sistemas;
- Elaboração de proposta para mitigação de possível evasão em massa;
- Melhorias nos sistemas necessários para a adequada implantação da proposta;



# ENCAMINHAMENTOS

- Criação de metas específicas para servidores com deficiência, considerando o tipo de deficiência e a atividade desenvolvida, mediante proposta de avaliação psicossocial da pessoa com deficiência, posteriormente validada pelo Comitê de Acessibilidade do INSS;
- Avaliação da acessibilidade dos sistemas envolvidos na implementação da proposta e, se necessário, ajuste das barreiras identificadas;



# ENCAMINHAMENTOS

- Avaliação por grupo permanente dos fluxos de trabalho dos servidores para adequada fixação de pontuação média de produtividade por serviço executado;
- Elaboração da minuta de alteração da regulamentação interna, adequando-a à proposta;
- Apresentação da proposta ao CGNAD.