

VALIDADOR: A VALORIZAÇÃO DESTE AGENTE DA GESTÃO DE PESSOAS GERA QUALIDADE DE VIDA.

Jaidy Oliveira de Sousa¹

RESUMO

O presente estudo integra uma abordagem teórica e um relato de experiência, sendo desenvolvido na Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) do Hospital Geral Dr. João Machado (HGJM), da Secretaria Estadual da Saúde Pública (SESAP). O foco do estudo é a Avaliação de Desempenho, com o objetivo de fornecer uma visão ampla sobre essa função, muitas vezes desconhecida, especialmente no contexto atual da Inteligência Artificial, que apresenta desafios e novas perspectivas para a governança pública e administrativa. Destacando a relevância do validador, um agente fundamental, porém pouco conhecido, na estrutura funcional da instituição. A valorização profissional reflete diretamente no bem-estar dos servidores dentro das organizações públicas. Objetiva-se assim, descrever as práticas de trabalho, o qual valida todos os setores contidos no organograma de uma instituição pública onde a ferramenta de Avaliação de Desempenho é aplicada, tomando por base a validação elaborada na UGP do HGJM. A validação é anual, distribuída em 03 etapas e 12 fases. Ao validar todos os setores e servidores efetivos lotados no HGJM, percebe-se a contribuição pelo conhecimento adquirido enquanto graduanda em gestão pública para aplicabilidade de todo processo, otimizando-o em suas fases. Assim, solicitamos capacitação e um olhar específico para o agente referido.

Palavras-chave: Validador; Avaliação; Desempenho; Processos

¹ Especialista em Coaching e Gestão por Competências; Especialista em Gestão de Pessoas e Depto Pessoal; Especialista em Docência no Ensino Superior; Especialista em Práticas Integrativas e Complementares em Saúde; Especializanda em Gestão de Programas de Residências em Saúde; Graduada em Gestão Pública, Servidora Pública Estadual RN lotada no Hospital Geral Dr. João Machado. E-mail: jaidyoliver@gmail.com .

INTRODUÇÃO

O Hospital Geral Dr. João Machado - HGJM tem um corpo funcional de 831 servidores efetivos e temporários, afora terceirizados, cooperados etc. Encontra-se devidamente cadastrado no Cadastro Nacional de Estabelecimento em Saúde – CNES sob o nº 2408260. O HGJM tem 67 anos de funcionamento e histórico de êxitos, embora tenha enfrentado inúmeros desafios e mudanças organizacionais profundas, evolui de hospital psiquiátrico à um hospital geral com foco no ensino-serviço. Situado em uma das mais importantes avenidas da cidade de Natal- RN. Uma curiosidade remete-se ao seu formato físico que remete ao avião, tendo seu espaço físico interno distribuído neste *layout* criativo/inovador.

A Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) do HGJM detém sob sua responsabilidade 05 (cinco) setores, que são Assessoria de Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Núcleo de Educação Permanente, Programa de Residência Médica e Comissão de Residência Médica. Sendo responsável pela avaliação e validação na Comissão da Avaliação de Desempenho desta unidade hospitalar. A gestão de pessoas, conforme Chiavenato (1999), consiste em uma área que impacta a organização de forma sistêmica. Apresenta uma importância para a administração geral da organização uma vez que está associada a aspectos culturais, estruturais, comportamentais e de gerenciamento de pessoas e conhecimento da organização.

A gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais (Chiavenato, 1999).

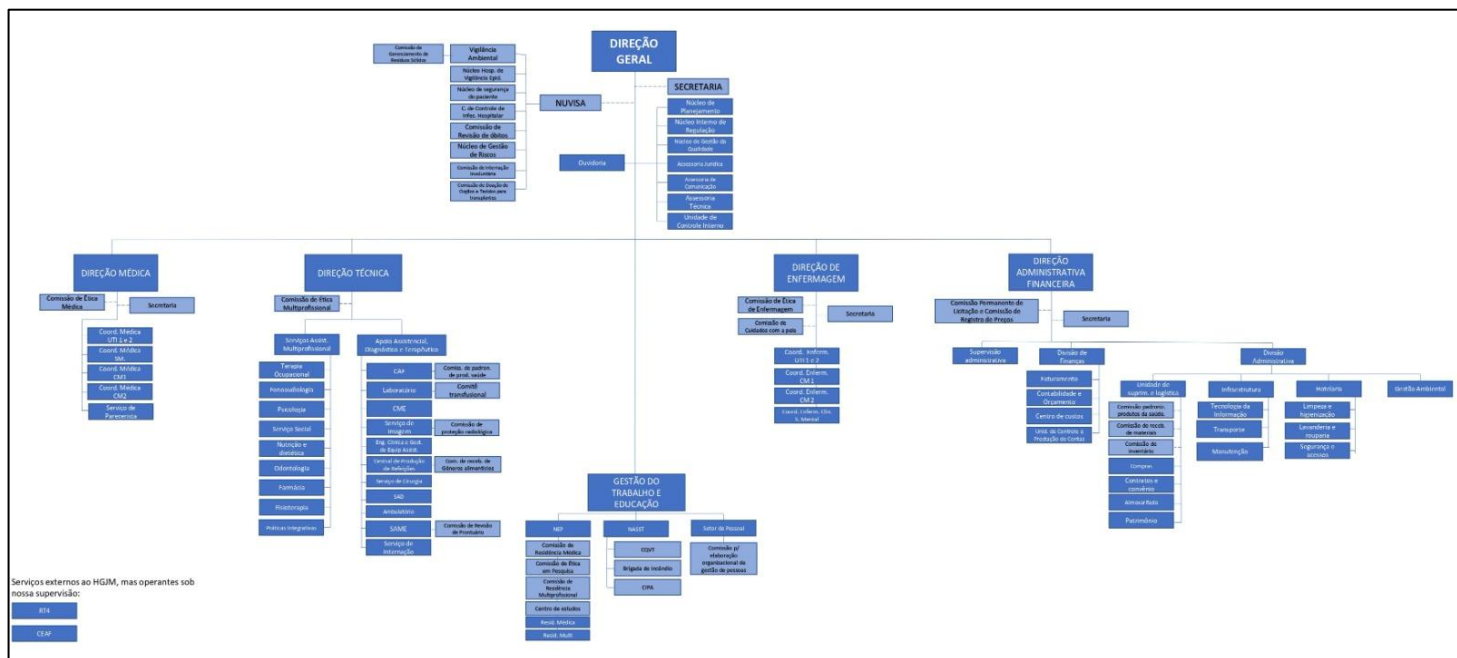
Conforme o portal Gestão por Competência (2023), o mundo corporativo encontra-se em constante movimento busca-se “avaliar para transformar” acompanhando a evolução da tecnologia, da criatividade, das novas ferramentas, formando um servidor competente através de suas habilidades, atitudes e competências individuais como a sensibilidade e compromisso. A avaliação é mais que analisar as atribuições, comportamentos, responsabilidades e domínio das técnicas aplicadas e sim formar, educar, treinar e desenvolver atendendo as políticas de educação permanente nas organizações e não punitiva como muitos chegam a imaginar mediante tão coeso argumento, o validador torna-se peça fundamental na engrenagem.

O validador é a pessoa responsável pela inclusão de todos servidores para a Avaliação de desempenho anual de cada órgão ou instituição.

Para CHIAVENATO (1999) A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho do indivíduo no cargo e de seu potencial de desenvolvimento. A valorização do servidor implica na qualidade de vida e satisfação no trabalho (FERREIRA, 2012)

Cury (2007, p. 219) conceitua o organograma como a “representação gráfica e abreviada da estrutura da organização” e Chinelato Filho (2001,p.251) diz que ele “representa a estrutura e forma da empresa”. Na figura 1, vê-se o organograma do HGJM de 2022, atualmente com outros setores em implantação, dependendo das regras do CNES e normativas do Ministério da Saúde (MS), para validar os novos setores quanto suas viabilidades. O organograma no HGJM é do tipo funcional centralizado, enfatiza a cadeia de comando, representando as relações funcionais desta instituição, onde cargo de maior hierarquia na estrutura organizacional pertence a Direção Geral.

Figura 1 – Organograma do HGJM-2022



HGJM-2022

Os servidores efetivos são avaliados por seus respectivos avaliadores separados pelo validador através do Cadastro de Pessoa Física (CPF) os quais serão designados na árvore institucional e é o objetivo discutido: a temática validação e validador. Todos os critérios e principais nuances.

OBJETIVO

O presente artigo objetiva descrever, de forma sucinta, as práticas de trabalho e execução que validam os servidores do HGJM, conforme seu organograma, destacando o papel e a função do validador no processo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, buscando compreender e descrever as práticas de trabalho e o papel do validador dentro dos diversos setores de uma organização. A coleta de dados será realizada por meio de análise documental, proporcionando uma compreensão detalhada das práticas de trabalho e da função do validador. A análise documental incluirá políticas institucionais, organogramas, e documentos relacionados à avaliação de competências e ao desenvolvimento profissional dos colaboradores.

REFERENCIAL TEÓRICO

A validação é um instrumento de poder, onde a avaliação de desempenho é uma análise da elaboração e execução de uma prática laboral ou atividade, com base nas competências ou eficiências por cada indivíduo seja no setor privado ou público (CHIAVENATO,2008). Chiavenato defende que as pessoas são os bens mais importantes da organização. Nenhum investimento pode ser maior que os que são dirigidos a eles.

O papel do validador em uma instituição é fundamental para a execução da avaliação de desempenho, uma responsabilidade de grande importância. O validador, inicialmente, analisa a estrutura organizacional, separando departamentos e setores em uma “árvore” que inclui todos os servidores efetivos e seus respectivos avaliados. Suas atribuições envolvem cadastrar e organizar esses servidores dentro dessa estrutura para que sejam avaliados em suas competências, habilidades e atitudes. A função exige um entendimento abrangente de cada servidor em todos os setores, desde a Direção Geral até a Divisão de Serviços Gerais, garantindo uma avaliação completa e coerente com a realidade (SOUSA,2022).

O Sistema de Avaliação de Desempenho foi desenvolvido em ASP (Active Server Pages) com banco de dados MS-SQL Server, e as páginas ASP acessam o banco de dados exclusivamente por meio de Procedimentos Armazenados (SEARH, 2012). Para operar o sistema ADISS (Avaliação de Desempenho), o validador precisa estar formalmente regulamentado, por meio de um memorando dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho/SESAP (CAD), assinado pela chefia imediata e pelo diretor da unidade. Além disso, o validador deve ser cadastrado no sistema corporativo com as permissões de acesso permitidas. Esse papel exige grande responsabilidade, pois envolve o gerenciamento de dados seguros dos servidores, sendo essencial o sigilo para garantir o bom desempenho da avaliação anual da instituição e dos próprios servidores.

O validador realiza diversas atividades importantes dentro do sistema dentre elas, podemos destacar:

- Entrar no ano correto dentro do sistema, em sistema recém implementados, se a árvore não existir, cria os departamentos e setores, baseando-se no organograma, implantando um a um, classificando-os e

denominando as subpastas setoriais; após inserir respectivamente os servidores lotados nestes; em caso da existência dela, alimentá-la com os dados inerentes e atuais;

- Inserir o novo servidor no sistema digitando os dados exigidos que são o CPF, NOME, MATRÍCULA, EMAIL, CARGO, VÍNCULO, CARGA HORÁRIA, UNIDADE DE LOTAÇÃO e grava no botão indicado.
- Verificação de e-mails quanto a validade, senhas e correção quando necessário, é pelo email válido que o servidor receberá seus informes além do site CAD - SESAP o qual disponibiliza os informes do coletivo;
- Organizar os avaliadores mediante CI – comunicação interna oriundas das coordenações e implantá-los automaticamente através do CPF;
- Pesquisar na área de transferências servidores cedidos, transferidos para inseri-los na unidade e exportá-los para área quando aposentados, sem unidade definida, exonerados, falecimento e afastamentos. No setor denominado “sem setor” inserir os servidores em vacância ou licença médica;
- Demonstrar o histórico quando solicitado, fazer a verificação de nível e faltas na avaliação individual do servidor;
- Elaborar relatório e estar em comunicação direta com o CAD, enviar CI a todos os setores com as fases da ADISS, isto é uma fonte geradora de indicadores também e respaldada pelo próprio sistema. Realizar capacitações e treinamentos com os coordenadores e com o corpo operacional separadamente;
- Auxiliar quando necessário os avaliados, orientar se necessário os coordenadores e alta gestão. Analisar os recursos pleiteados, respondendo quanto deferimento ou indeferimento, não resolvendo alguns recursos no órgão (comissão) encaminhar para CAD/SESAP.

Ao acessar o Sistema Corporativo, através do link <http://www.avaliacaodedesempenho.rn.gov.br/sistema>, a tela de entrada será apresentada, conforme representado na figura 2, onde será necessário para *login*, e-mail cadastrado e senha. Este acesso só é realizado com a permissão por assinatura via SEI da chefia imediata e direção geral através de memorando devidamente preenchido constando nome, CPF e *e-mail* do validador enviado ao CAD.

Figura 2 - Manual do validador: Acesso ao sistema corporativo e cadastro do novo servidor.

AÇÕES DO VALIDADOR

Sistemas Corporativos
Governo do Estado do Rio Grande do Norte

Login

Bem vindos à tela inicial dos Sistemas Corporativos do Governo do Estado do Rio Grande do Norte. Para acessar os sistemas, é necessário realizar o login único nos campos abaixo.

Servidor, identifique-se aqui para acessar os Sistemas Corporativos do Governo do Estado.

Usuário:

Senha:

[Esqueci minha senha](#) | [Quero me cadastrar](#)

Governo do Estado do Rio Grande do Norte | Desenvolvido pela COTIC

Novo Servidor

CPF:

Nome:

Matrícula:

E-mail:

Cargo:

Vínculo:

Cargo Horaria:

Unidade Lotação:

COMISSÃO

Transferência de Servidores

Alterar Email

Verificar Acessos

MANUAL

NOVO MANUAL DO VALIDADOR

RELATÓRIOS

Participação de Servidores

EXCEL NOTAS

Histórico do Servidor

VALIDADORES

Unidade e Setor

Pesquisar Servidores

Novo Servidor

Visualizar Servidor/Setor

ENTRADA NO SISTEMA DA AD

CADASTRO DO NOVO SERVIDOR

Fonte: SEARH (2012).

A figura 3, representa a entrada no sistema corporativo disponível e o menu comissão com várias subdivisões. O sistema de 2024 é o trabalhado atualmente, porém o acesso é livre para todos os sistemas anteriores quando solicitado pelo diretor ou gestores da unidade. Sistema este, onde a autora é validadora do HGJM desde 2009.

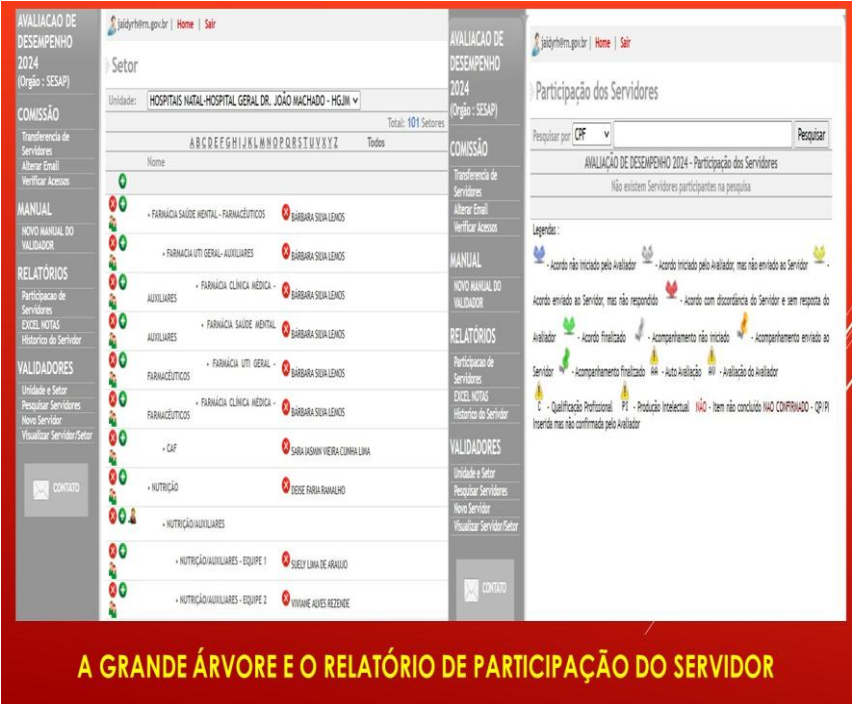
Figura 3 - Manual do validador: Sistemas disponíveis e operacionalizações da AD, o menu comissão.



Fonte: SEARH (2012).

A figura 4, representa o que denominamos de árvore, onde constam todos os setores, departamentos, divisões, avaliadores da unidade, os servidores e o quadro da participação do servidor em forma de relatório.

Figura 4 - Manual do validador: árvore do HGJM 2024 e relatório de participação do servidor.



Fonte: SEARH (2012).

Nesta ferramenta (*menu*) constam todos os departamentos, setores e subsetores da Unidade Hospitalar, lembrando que após gravado e tendo servidores já avaliados não haverá exclusão, podendo alterar a denominação, alterar avaliadores, incluir novos setores e novos subsetores.

Em caso de dúvidas, especialmente para os novos validadores, recomenda-se recorrer ao “Manual do Validador” que pode ser acessado através do (http://www.avaliacaodedesempenho.rn.gov.br/sistema/Sistemas/avaliacaodedesempenho2024/manuais/Novo_Manual_Validador_v3.pdf)

Esta atividade efetiva é de suma responsabilidade e importância tanto para os servidores como para a Unidade e órgão “mãe” a secretaria da saúde, ela acompanha as promoções do servidor de acordo com os relatórios e *feedbacks* recebidos.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os indicadores revelam que mais de 95% dos servidores são alcançados conforme *feedback* demonstrado pelo CAD através de relatórios. O resultado é, homologado e enviado ao DOE RN para publicação, em seguida repassado por *e-mail* o resultado individual de cada servidor e o tempo hábil para recurso. Existe no *menu* comissão a caixa da ferramenta “participação do servidor”, na qual ao encerrar pode-se contabilizar e exportar através de PDF ou EXCEL, os relatórios constando os indicadores que incluem faltas, não confirmações e validação dos certificados.

CONCLUSÃO

Com base no que foi apresentado, buscamos conscientizar os gestores sobre o importante trabalho realizado por profissionais anônimos nos bastidores da administração pública. Ao destacar essa ferramenta, propomos melhorias, reconhecimento e um espaço específico para o validador. No HGJM, essa é apenas uma das diversas funções desempenhadas pelos colaboradores do RH, agora chamada de “Gestão de Pessoas”, trata-se de uma atribuição adicional que não oferece benefícios ou incentivos financeiros e que não está diretamente relacionada aos processos de trabalho do servidor do RH, levantando-se questões sobre a enorme responsabilidade. Temos aqui uma oportunidade única para apresentar razões, promover mudanças e transformações, e estimular a análise futura por parte das gestões superiores.

REFERÊNCIAS

AVALIAÇÃO de Desempenho RN. Disponível em: <chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbdm/adm/http://www.avaliacaodedesempenho.rn.gov.br/avaliacao/manuais/Manual%20do%20Sistema%20de%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Desempenho%20-%20Validador.pdf>. Acesso em: Outubro 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus.

CURY, A. Organização e Métodos: uma visão holística. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores/Mário César Ferreira - Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Paralelo 15, 2017.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. " Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. Estudos de Psicologia (Natal), v. 6, p. 93-104, 2001.

SOUSA, Jaidy Oliveira; "Relatório de Práticas Efetivas Desenvolvidas na Unidade de Gestão de Pessoas do Hospital Geral Dr. João Machado" – 2022.1.

SUAP IFRN, 2024. Disponível em: <<https://cdn.suap.ifrn.edu.br/>>. Acesso em: 29 Outubro 2024.