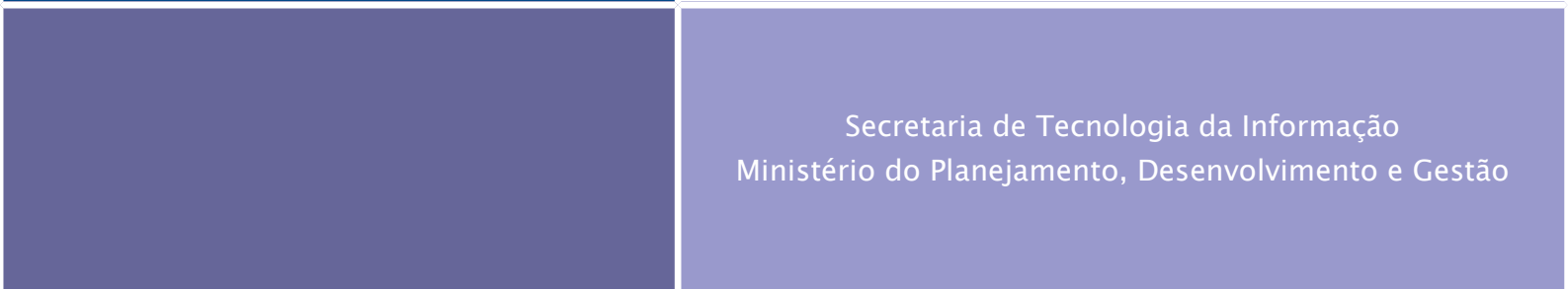


# Relatório de Avaliação do Plano de Gestão de Pessoas do SISP – 2015



Secretaria de Tecnologia da Informação  
Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

# MENSURAÇÃO DO ALCANCE DAS METAS

## 1 – Introdução

O Plano de Gestão de Pessoas do SISP foi concebido pela equipe do Departamento de Governança, Sistemas e Inovação (DEGSI/STI) com o objetivo de ser um instrumento de gestão utilizado pela STI/MP para promover ações relacionadas à gestão de pessoas do SISP.

O Plano foi desenvolvido em consonância com a então Estratégia Geral de Tecnologia da Informação e Comunicações do SISP (EGTIC 2014-2015), instrumento de gestão do SISP, que traçava a direção da TI, definindo o plano estratégico que visava promover a melhoria contínua da gestão e governança de TI, assim como a sustentação da infraestrutura de TI do Sistema.

## 2 – Resultado Esperado

Como resultado da execução do Plano, foi considerado que a área de Gestão de Pessoas do SISP pudesse transpor do ambiente no qual o Plano foi construído para um novo cenário, com alinhamento cada vez maior aos objetivos estratégicos da EGTIC e do PPA, além de alcançar um novo nível de maturidade, de forma a refletir os avanços e melhorias no dia a dia do servidor e da sociedade.

## 3 – Análise dos Indicadores, Metas e Iniciativas Estratégicas

Conforme o item 2.4.6, foram registrados os seguintes processos de gestão de pessoas do SISP:

- Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas para o SISP;
- Processo de Alocação de Pessoas do SISP;
- Processo de Avaliação de Desempenho Individual do SISP;
- Processo de Desenvolvimento de Pessoas do SISP;
- Processo de Remuneração e Benefícios do SISP;
- Processo de Progressão, Sucessão e Aposentação de Pessoas do SISP

Neste contexto, com referência ao capítulo 5 do Plano, foram definidos os indicadores, os objetivos, as metas, os projetos e as ações para cada processo de gestão de pessoas do SISP, para o ano de 2015. Assim, segue-se à análise do atingimento das metas previstas no Plano.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS DO SISP				
Objetivo	Meta	Projeto / Ação	Resultado	Percentual da Meta Alcançado
Quantidade de Analistas em TI em exercício	500 ATI em Exercício	Realização de concurso público para provimento em Brasília/DF, de 500 (quinhentos) cargos de Analista em Tecnologia da Informação, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, do Quadro de Pessoal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	Foi realizado concurso público para 300 cargos de ATI, no ano de 2015, sendo aprovados 228 candidatos	Concurso 2015=76 % ATIs em Exercício = 100%
Percentual anual de evasão dos servidores ATI	10% de evasão anual	Reorganização do Cargo de Analista em Tecnologia da Informação na Carreira de TI do Poder Executivo	Vetado	0% Evasão em 2015 = 6,40%
Alinhamento do modelo com as premissas utilizadas em outras áreas da Administração Pública	100% dos normativos revisados	Revisão de Normativos de Gestão de Pessoas do SISP, que definem as regras gerais de concessão, manutenção, avaliação e destituição da GSISP e alocação de ATIs	Projeto que trata do assunto está paralisado (concorrência com PL da Carreira). Ainda assim, os normativos foram revistos, mas não publicados, com exceção da periodicidade da GSISP	50% Publicação das vagas de ATI a serem distribuídas aos órgãos do SISP, dando maior transparência ao processo

ALOCAÇÃO DE PESSOAS DO SISP				
Objetivo	Meta	Projeto / Ação	Resultado	Percentual da Meta Alcançado
Trazer mais agilidade e transparência ao processo de alocação de pessoas do SISP, aperfeiçoar o processo e atender as demandas específicas, nos casos de alocação que tenham por finalidade o exercício, nos Órgãos Central, Setoriais, Seccionais ou Correlatos do SISP	Regras, de alocação e exercício descentralizado dos ATI, definidas em Portaria	Reestruturação de Processos e Normativos de Gestão de Pessoas do SISP, que trata das regras de alocação e exercício descentralizado dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Analistas em Tecnologia da Informação, do MP/SLTI	Projeto que trata do assunto está paralisado (concorrência com PL da Carreira). A revisão foi realizada, mas em função do encaminhamento do PL da carreira, optou-se por não publicá-lo	50%
Alinhamento do modelo com as premissas utilizadas em outras áreas da Administração Pública	100% dos normativos revisados	Reestruturação de Processos e Normativos de Gestão de Pessoas do SISP, que define os critérios e procedimentos relativos à alocação dos servidores que percebem a GSISP	Projeto que trata do assunto está paralisado (concorrência com PL da Carreira)	50%
Automatizar o processo de Gestão de Pessoas do SISP	Disponibilizar o módulo de alocação do sistema	Desenvolvimento do novo módulo Sistema de Gestão de Pessoas do SISP	O módulo foi concluído. Importante frisar que foi iniciado o desenvolvimento do SISISP, que deve automatizar todos os processos de gestão de pessoas	100%

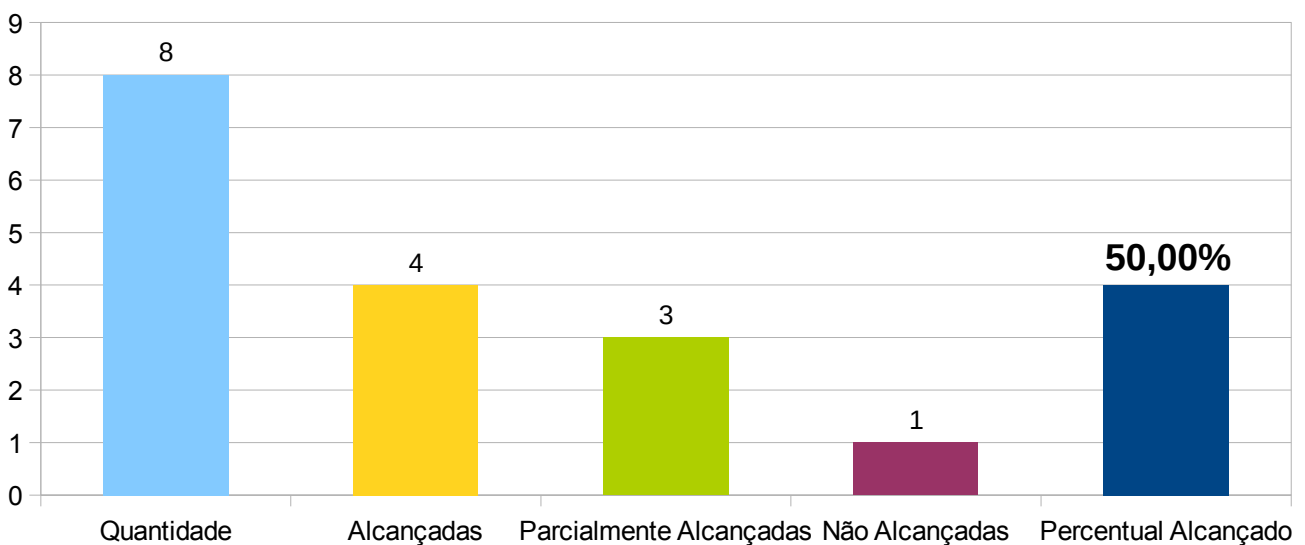
<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DO SISP</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>	<b>Projeto / Ação</b>	<b>Resultado</b>	<b>Percentual da Meta Alcançado</b>
Aprimorar o processo de avaliação de desempenho individual do SISP	Formulário atualizado	Reestruturação de Processos e Normativos de Gestão de Pessoas do SISP, com a atualização do formulário de avaliação de desempenho individual	Em andamento (SISISP)	0%
Alinhamento do modelo com as premissas utilizadas em outras áreas da Administração Pública	100% dos normativos revisados	Reestruturação de Processos e Normativos de Gestão de Pessoas do SISP, que define os critérios e procedimentos relativos à avaliação de desempenho individual para a manutenção da GSISP	Projeto que trata do assunto está paralisado (concorrência com PL da Carreira). Importante frisar que foi revisada a periodicidade e proposta revisão integral	50%

<b>DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO SISP</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>	<b>Projeto / Ação</b>	<b>Resultado</b>	<b>Percentual da Meta Alcançado</b>
Desenvolver competências individuais necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance das competências institucionais dos órgãos do SISP	Realizar Disseminação e Monitoramento da aplicação dos eixos temáticos para capacitação do SISP	Disseminar e Monitorar a aplicação dos Eixos Temáticos para Capacitação no SISP	Parcialmente Realizado, com a publicação dos Eixos Temáticos. No caso do PROATI, que começou em 2015 para vigorar em 2016, cujo objetivo foi dar maior efetividade ao objetivo de desenvolvimento de competências	50% (Eixos)
Organizar a lista participantes dos órgãos do SISP em eventos de TIC alinhados à EG TIC e às áreas de interesse dos Órgãos que integram o SISP, definindo os mecanismos de participação e feedback	Calendário de eventos disponibilizado para o SISP	Orquestração da participação de órgãos setoriais em eventos de TIC	Projeto sem resultados práticos. Foi definido processo e monitoramento dos órgãos, com compartilhamento de conteúdo parcial, considerando-se que o processo não atingiu os resultados pretendidos e que será avaliada sua manutenção, considerando-se que o processo não atingiu os resultados e, por isso, foi suspenso"	100%

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO SISP				
Objetivo	Meta	Projeto / Ação	Resultado	Percentual da Meta Alcançado
Tornar mais estáveis os quadros de TI do poder executivo federal	Apresentar Proposta da Carreira de TI	Proposta de carreira de TI	Proposta Encaminhada ao Congresso	100%

## 4 – Gráfico

### Atingimento das Metas



O Plano teve sua vigência para o ano de 2015, período considerado para a mensuração da análise das metas alcançadas, levando-se em consideração a realização dos projetos e ações. Muito embora a inserção de 11 (onze) metas no Plano, foram mensurados os resultados de 08 (oito) delas, em virtude de 02 (duas) estarem repetidas em objetivos e projetos distintos e 01 (uma) meta foi identificada em desalinhamento com o projeto/ação, por isso não mensurada.

## 5 – Alinhamento à EGTIC e ao PPA

Segundo a EGTIC 2014 – 2015, os objetivos estratégicos do SISP estão organizados horizontalmente em perspectivas. Nesse sentido, na perspectiva pessoas, aprendizado e crescimento, no objetivo estratégico “*Aprimorar quali-quantitativamente os quadros de pessoal de gestão de TIC*”, consta a ação “*Negociar proposta para a carreira de TI*”, consoante ao “*objetivo 606 “Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas na APF, presente no Plano Plurianual (2012-2015), prevista no Plano de Gestão de Pessoas e que foi realizada.*

## 6 – Análise Final

A primeira versão do Plano de Gestão de Pessoas do SISP foi elaborada com o objetivo de promover um maior alinhamento das ações de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos da EGTIC, bem como do PPA, com vistas à melhoria contínua das versões subsequentes.

Algumas metas previstas no Plano não foram alcançadas muito em função dos aspectos específicos dos projetos relacionados, como é o caso do projeto de revisão dos normativos de gestão de pessoas, que foi paralisado por motivo de concorrência com outra iniciativa da STI/MP.

Portanto, considera-se que a manutenção de nova edição do Plano de Gestão de Pessoas, nos moldes em que foi elaborado, servindo apenas de documento com conceitos gerais gestão de pessoas, cenários de ATIs e GSISP, cujas metas podem ser igualmente alcançadas por outros meios (relatórios, projetos, etc), deve ser decidida num contexto mais amplo de avaliação da necessidade de outros planos temáticos.