

## **GRUPO DE TRABALHO**

# **QUALIDADE ESTRUTURANTE DO TRABALHO E RESULTADOS**

**PORTARIA N° 36/INS/DRH, de 22/04/2010**

## **RELATÓRIO**

Junho de 2010

## ***1 – Apresentação***

O presente Relatório tem como finalidade relatar sucintamente as atividades realizadas pelo GT-Grupo de Trabalho constituído através da Portaria N° 36/INSS/DRH, 22/04/2010 com o objetivo de propor ações para a disseminação da política de qualidade de vida, saúde e auto-estima do servidor, inclusive permeando ações de qualificação e capacitação profissional, acompanhamento de evolução na avaliação de desempenho individual e atendimento às normas de condições e segurança do trabalho.

## ***2 – Instituição e Entidades envolvidas:***

Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, com representantes da DRH-Diretoria de Recursos Humanos, DIROFL-Diretoria de Orçamento Finanças e Logística, DIRSAT-Diretoria de Saúde do Trabalhador, DIRBEN-Diretoria de Benefícios, DIRAT-Diretoria de Atendimento, AUDGER-Auditoria Geral, CGTI-Coordenação Geral de Tecnologia da Informação, FENASPS-Federação Nacional dos Trabalhadores da Previdência Social, ANASPS-Associação Nacional dos Servidores da Previdência Social e CNTSS-Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social.

Membros integrantes do Grupo de Trabalho e colaboradores:

<b>NOME</b>	<b>REPRESENTAÇÃO</b>
Maria Alice de Souza Nogueira	DRH
Creuza Silva Moraes	DRH
Karla Cristina Martins	DRH
Liliane Ferreira Rosa	DRH
Sandra Aparecida Monteiro Costa	DIROFL
Miriam Fernandes de Faria	DIRBEN
Wesley Lucas dos Santos	DIRAT
Cristie Freitas Sampaio Costa Cordeiro	DIRSAT
Tamara Luna Betini	AUDGER
Wander Luiz Oliveira de Castro	CGTI
Maria Helena da Silva	FENASPS
Marilene Torres Vasconcelos	FENASPS
Lídia de Jesus	FENASPS
Vinícius Vasconcelos	FENASPS
Elienai Ramos Coelho	ANASPS
Terezinha de Jesus Aguiar	CNTSS

2.1 – Os servidores Heloisa Maria de Andrade Henchel e Luiz Eduardo Yukio Egami, representantes da DIROFL e CGTI respectivamente, por integrarem o outro GT (Carreira do Seguro Social) foram substituídos pelas servidores Sandra Aparecida Monteiro Costa/DIROFL e Wander Luiz Oliveira de Castro/CGTI.

### **3 – Desenvolvimento dos Trabalhos**

As reuniões do GT foram realizadas, por consenso de seus representantes, na DRH, Edifício Sede do INSS, situado no Setor de Autarquias Sul, Quadra 02, Bloco O, 1º andar sala 106, nas seguintes datas:

06 e 07/05/2010

20 e 21/05/2010

10 e 11/06/2010

3.1 – No primeiro dia, 06/05, o Diretor de Recursos Humanos deu início aos trabalhos, delineando a proposição da constituição do GT.

4 – Em função do contexto do Grupo de Trabalho, foram discutidos: Exame Médico Periódico - EMP, Gratificação de Desempenho de Atividades do Seguro Social - GDASS, preparação para aposentadoria, gestão de recursos, acessibilidade, capacitação, Norma Regulamentadora N° 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, e outros assuntos relacionados ao propósito do GT.

As ações sugeridas pelo GT serão realizadas a curto, médio e longo prazo, conforme descrição abaixo:

#### **4.1–Exame Médico Periódico**

Curto Prazo: até 08/2010

a) plano de comunicação – elaborar campanha de divulgação visando a sensibilização e conscientização dos servidores no sentido de garantir a máxima adesão. As entidades sindicais darão apoio ao processo de disseminação.

Atividades propostas:

- iniciar com videoconferências, da Direção Central até o nível de APS;
- divulgar por meio da Assessoria de Comunicação Institucional, via Intraprev, conteúdo motivador, esclarecendo a importância da realização



**PREVIDÊNCIA SOCIAL**  
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

dos exames, com foco na promoção da saúde do servidor, além de deixar claro quanto a segurança das informações;

- enviar e-mail às caixas institucionais dos servidores que participarão de cada etapa do processo;
- afixar cartazes educativos e incentivadores nas APS e unidades administrativas;
- incluir o assunto EMP na Cartilha 20 anos do INSS;
- incluir no contracheque/holerite o “chamado” para realização dos EMP;
- constituir equipe multidisciplinar que desenvolverá trabalhos classificados a médio prazo, conforme validado no Encontro Nacional de RH/INSS, em Anápolis/GO, em 05/2010.

Médio Prazo: até 01/2011

a) plano de acompanhamento: acompanhar através de sistema informatizado da empresa contratada/INSS o registro do comparecimento do servidor para a realização do exame, independentemente dos resultados. Durante o processo e em função do índice de adesão dos servidores, poderão ser adotadas medidas no sentido de intensificar a campanha de divulgação.

O sistema deverá contemplar o registro de comparecimento, dia e hora, para fins de acompanhamento da efetividade das ações;

b) consolidação dos resultados dos exames e elaboração do perfil epidemiológico pela equipe multidisciplinar;

c) compartilhamento das informações com as assessorias médicas das Entidades representativas dos servidores no GT.

Longo Prazo: a partir de 02/2011

a) construção de plano de trabalho a partir dos resultados dos exames, estabelecendo ações de promoção, prevenção, assistência e reabilitação da saúde do servidor, em uma perspectiva biopsicossocial.

b) acompanhamento da construção e implementação do plano de trabalho pelas Entidades dos servidores representadas no GT, nos níveis estadual, regional e nacional.

#### **4.2 – GDASS**

a) Cumprimento do art 25, § 1º e 2º da IN N° 38, no que se refere ao acompanhamento mensal do desempenho do servidor.



**Proteção Social para o trabalhador e sua família**

Curto Prazo: até 09/2010.

a) incluir na pauta da reunião mensal, feedback individual do chefe da unidade para o servidor, oferecendo condições, dentro do período do ciclo de avaliação, de melhoria do desempenho final deste servidor.

b) promover processo educativo das chefias no sentido de orientar o porquê da avaliação e como avaliar o servidor, com objetivo de minimizar casos que a chefia utiliza a avaliação de forma indevida.

c) estabelecer que o período de avaliação da chefia seja concomitante com a do servidor e que o resultado da avaliação seja disponibilizado apenas após o término do período avaliativo.

d) melhorar a usabilidade do SISGDASS, pois há registros de dificuldade de acesso ao sistema por falhas e pelo desconhecimento do servidor de como utilizá-lo, com elaboração de manual com o passo-a-passo sobre o acesso ao Sistema, disponibilizando-o no Portal/Seu Trabalho/RH/Sistemas e aplicativos.

e) efetivar o pleno funcionamento do Comitê de Avaliação de Recurso – CAR, do Subcomitê de Avaliação de Desempenho - SAD e do Comitê Gestor Regional de Avaliação de Desempenho - CGRAD, em cumprimento à IN 38.

f) permitir que a chefia participe do processo eleitoral dos CAR, SAD e CGRAD, desde que se desincompatibilize com a função.

g) oferecer curso sobre a IN 38, por meio Educação à Distância - EAD , com carga horária reduzida.

Médio prazo: 12/2010.

a) alterar os atos legais, de forma a garantir o cumprimento do previsto no art 102 da Lei 8.112/90, ou seja, que aqueles afastamentos/licenças que são considerados efetivo exercício não tragam prejuízo no ciclo de avaliação, retroagindo ao primeiro ciclo e viabilizando o pagamento no presente exercício.

Longo prazo: a partir de 01/2011.

a) incorporar parte da GDASS aos vencimentos básicos, deixando a representação da gratificação no percentual de até 30% do valor total da GDASS.

#### ***4.3 – Preparação para aposentadoria***

Curto Prazo:

a) realizar workshop e seminários mensalmente contendo informações sobre direitos e deveres, inclusive sobre o vencimento do servidor em vias de aposentadoria.

b) efetuar um levantamento do quantitativo de servidores em vias de aposentadoria.



**PREVIDÊNCIA SOCIAL**  
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

c) esclarecer, utilizando a Intraprev, sobre aposentadoria, inclusive a aposentadoria por invalidez, ficando disponível no Portal/Vida e Carreira.

d) trabalhar, nos seminários, o incentivo à interação dos servidores mais novos com os pré-aposentandos, no sentido de socializar o conhecimento, tornando-se um hábito.

Médio e Longo Prazo: A partir de 08/2010.

a) analisar, adaptar e desenvolver o Projeto “Mantendo a Chama Acesa” elaborado pela Gerência Executiva, em Curitiba. Tal iniciativa caberá ao Serviço de Qualidade de Vida do Servidor/DRH e deverá estender-se a todas as instâncias do INSS.

#### ***4.4 - Gestão de Recursos***

a) Com base no Relatório Qualitativo do Sistema de Supervisão da Rede de Atendimento, disponível na Intraprev, no conteúdo da Diretoria de Atendimento, referente à situação dos recursos materiais, tecnológicos, manutenção da unidade e ambiente físico, a administração deverá adotar ações de melhoria a curto, médio e longo prazo nas unidades de atendimento. Considerando que o sistema mencionado abrange apenas as Unidades de Atendimento, o GT sugere que o mesmo se estenda às demais áreas da Instituição.

Curto prazo

a) viabilizar que servidores, não ocupantes de cargo de chefia, também possam avaliar sua unidade no sistema Supervisão (DIRAT).

Médio prazo

a) quando houver necessidade de compras de equipamentos e materiais a ser realizada pela Logística, que o SQVS participe do Processo.

#### ***4.5 – Acessibilidade***

a) incluir os servidores com deficiência em todas as atividades desenvolvidas no INSS.

Está em fase de execução pela DRH uma pesquisa junto aos servidores com deficiência, visando subsidiar a compra das ferramentas necessárias para o desempenho de suas atribuições funcionais, ação que foi potencializada pelas discussões do GT.

b) estimular a inserção, de forma transversal, nas ações educativas a temática do respeito à diversidade.



**Proteção Social para o trabalhador e sua família**

#### **4.6 – Capacitação**

- a) desenvolver processo contínuo de educação, voltado para a humanização, relacionamento interpessoal, comunicação interna e ética no trabalho.
- b) realizar capacitação específica para servidores que atuam diretamente com o público (saber lidar com os conflitos gerados durante o processo de atendimento).
- c) oportunizar capacitação em gestão (pessoas e material) para todos os servidores.

#### **4.7 – Norma Regulamentada-NR 17**

- a) aplicar a NR 17 na sua integralidade, a longo prazo.

Curto Prazo: até 08/2010

- a) propor a criação de um grupo técnico composto por profissionais contratados pelas Entidades dos servidores, representadas no GT, e profissionais da área de saúde e segurança do trabalhador do INSS para, em 60 dias, efetuar mapeamento que vise ao cumprimento do disposto na NR 17, com a realização, por amostragem, do levantamento do mobiliário, equipamentos, condições ambientais do trabalho, organização do trabalho e levantamento, transporte e descarga individual de materiais.
- b) o relatório com os resultados dos trabalhos do grupo técnico será encaminhado ao diretor de RH.
- c) as Entidades acompanharão o desenvolvimento das ações propostas pelo referido grupo técnico.

#### **4.8 - Clima organizacional**

Curto Prazo: até 09/2010

- a) promover atividades de integração entre os servidores do mesmo local de trabalho.
- b) promover ações de humanização quanto ao acolhimento dos servidores ativos e aposentados, bem como dos pensionistas.
- c) promover a participação de servidores, ativos e aposentados, em datas comemorativas, na exposição de seus trabalhos artísticos/artesanais.
- d) restabelecer processo seletivo para Gerentes Executivos e instituir o mesmo procedimento para os Gerentes de APS. Na avaliação devem ser consideradas as competências técnicas, interpessoais e de gestão.

#### **4.9 – Ações diversas**

a) Realizar concurso para todos os níveis, com contratação imediata, considerando a demanda e o número atual de servidores ser insuficiente, o que impacta diretamente na qualidade de vida e saúde do servidor.

b) estruturar e garantir a efetiva atuação de Serviços de Qualidade de Vida do Servidor - SQVS, nas Gerências Executivas, com o objetivo de promover ações para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do servidor por meio de promoção, prevenção e vigilância em saúde.

c) criar Comissão de Saúde do Trabalhador – COMSAT, autônoma, por local de trabalho a ser formalizado após a constituição de GT específico.

#### **Conclusão**

Após os debates serem encerrados os participantes e colaboradores do GT elaboraram este documento que foi assinado para encaminhamento ao Sr. Diretor de Recursos Humanos do INSS.

Participantes do GT e Colaboradores:

Maria Alice de Souza Nogueira (Coordenadora) \_\_\_\_\_  
Creuza Silva Moraes \_\_\_\_\_  
Karla Cristina Martins \_\_\_\_\_  
Liliane Ferreira Rosa \_\_\_\_\_  
Sandra Aparecida Monteiro Costa \_\_\_\_\_  
Miriam Fernandes de Faria \_\_\_\_\_  
Wesley Lucas dos Santos \_\_\_\_\_  
Cristie Freitas Sampaio Costa Cordeiro \_\_\_\_\_  
Tamara Luna Betini \_\_\_\_\_  
Wander Luiz Oliveira de Castro \_\_\_\_\_  
Maria Helena da Silva \_\_\_\_\_  
Marilene Torres Vasconcelos \_\_\_\_\_  
Lídia de Jesus \_\_\_\_\_  
Vinícius Vasconcelos \_\_\_\_\_  
Elienai Ramos Coelho \_\_\_\_\_  
Terezinha de Jesus Aguiar \_\_\_\_\_