

Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 1º e 2º Quadrimestres/2021

Elaborado em 20/10/2021

PES SGP
2018-2021

1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o monitoramento do desempenho dos indicadores táticos da Secretaria de Gestão de Pessoas durante os 1º e 2º quadrimestres de 2021.

Por entender ser uma etapa imprescindível para viabilizar a gestão das ações propostas no Planejamento Estratégico Setorial desta Secretaria, bem como para orientar a construção dos novos ciclos de gestão, buscou-se avaliar não somente os resultados quantitativos de desempenho dos indicadores, mas também os aspectos qualitativos.

Considerando que não foram identificadas, no âmbito desta Secretaria, medições formais anteriores, e com o intuito de melhor compreender a evolução dos indicadores setoriais, o presente relatório, de maneira breve, apresenta, ainda, os dados coletados relativos ao período de 2018 a 2020.

Assim, considerando os objetivos e as metas setoriais definidas no Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas, este Relatório de Desempenho Setorial (RDS) deverá servir de ferramenta de monitoramento dos resultados obtidos no período, bem assim de subsídio para eventuais ajustes necessários ao alcance das metas pretendidas e para formulação de novas ações que venham auxiliar no alcance dos objetivos setoriais e estratégicos.

2. LISTA DOS OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO E INDICADORES SETORIAIS

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES SETORIAIS
Contribuir para melhoria do atendimento ao público.	i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.
Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP.	i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.
	i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP
Desenvolver a gestão do conhecimento.	i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP.
Melhorar a efetividade da comunicação interna e externa da SGP.	i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.
Promover saúde e bem-estar	i6. Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.
	i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).
	i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.
Gerir o dimensionamento da força de trabalho	i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP	i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).
	i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).

2. RESULTADOS HISTÓRICOS OBTIDOS - Período: 2018 / 2020

Objetivo Estratégico / Indicador		Evolução de Resultados - 2018 - 2020					
Contribuir para melhoria do atendimento ao público.		2018		2019		2020	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (SEI nº 2048-09)		20%	0,00%	50%	5,16%	30%	16,45%
Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP.		2018		2019		2020	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (Sei nº 2059-38)		49%	57,69%	66%	76,92%	83%	88,46%
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (Sei nº 2065-45)		-	-	-	-	1	A definir
Desenvolver a gestão do conhecimento		2018		2019		2020	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP (Sei nº 2066-30)		-	-	-	-	4	A definir
Melhorar a efetividade da comunicação interna e externa da SGP.		2018		2019		2020	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (*) (Sei nº 2103-57)		-	-	-	-	Instituir e Aplicar	-
Promover saúde e bem-estar		2018		2019		2020	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS (*) (Sei nº 2105-27)		-	-	-	-	Instituir e Aplicar	-
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) (Sei nº 2107-94)		-4%=5,49%	2,57%	-6%=5,37%	2,39%	-8%= 5,26%	2,10%
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado (Sei nº 2108-79)		45%	42,16%	60%	37,56%	60%	5,10%
Gerir o dimensionamento da força de trabalho		2018		2019		2020	

Indicadores Associados	Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA (Sei nº 2109-64)	-	-	-	-	1ª medição	Em construção
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP		2018		2019		2020
Indicadores Associados	Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC) (Sei nº 2110-49)	60%	68%	65%	83%	75%	80%
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) (Sei nº 2111-34)	85%	67,74%	85%	83,33%	85%	80%

3. RESULTADOS OBTIDOS – Período: 1º e 2º QUADRIMESTRES/2021

Objetivo Estratégico / Indicador		Evolução de Resultados - 2021					
Contribuir para melhoria do atendimento ao público.		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (SEI nº 2048-09)		60%	0,00%	60%	0,00%	60%	
Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP.		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (Sei nº 2059-38)		100%	98,10%	100%	107,70%	100%	
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (Sei nº 2065-45)		-	-	-	-	3	
Desenvolver a gestão do conhecimento		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP (Sei nº 2066-30)		-	-	-	-	4	
Melhorar a efetividade da comunicação interna e externa da SGP.		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (*) (Sei nº 2103-57)		A Definir	-	A Definir	-	A Definir	
Promover saúde e bem-estar		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados		Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado
i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS (*) (Sei nº 2105-27)		A Definir	-	A Definir	-	A Definir	
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) (Sei nº 2107-94)		-10%=5,15%	2,16%	-10%=5,15%	2,30%	-10%=5,15%	
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado (Sei nº 2108-79)		70%	2,94%	70%	34,30%	70%	

Gerir o dimensionamento da força de trabalho		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados	Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado	
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA (Sei nº 2109-64)	A definir	Em construção	A definir	Em construção	A definir		
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP		1º quadrimestre		2º quadrimestre		3º quadrimestre	
Indicadores Associados	Meta	Resultado	Meta	Resultado	Meta	Resultado	
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC) (Sei nº 2110-49)	85%	0%	85%	30,30%	85%		
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) (Sei nº 2111-34)	85%	0%	85%	%	85%		

Legenda:

-  Meta alcançada
-  Em atenção
-  Meta não alcançada
-  Meta em construção

3.1 ANÁLISE DE DESEMPENHO

Acompanhando a metodologia utilizada pela unidade de planejamento deste Tribunal para avaliação de desempenho estratégico do TRE-BA, para avaliar o alcance dos objetivos de contribuição, foi considerada a média das pontuações obtidas do conjunto de indicadores de cada objetivo estratégico, excluídos os que se encontram em construção e os não mensurados no período, conforme legenda abaixo:

1. Pontuação dos indicadores

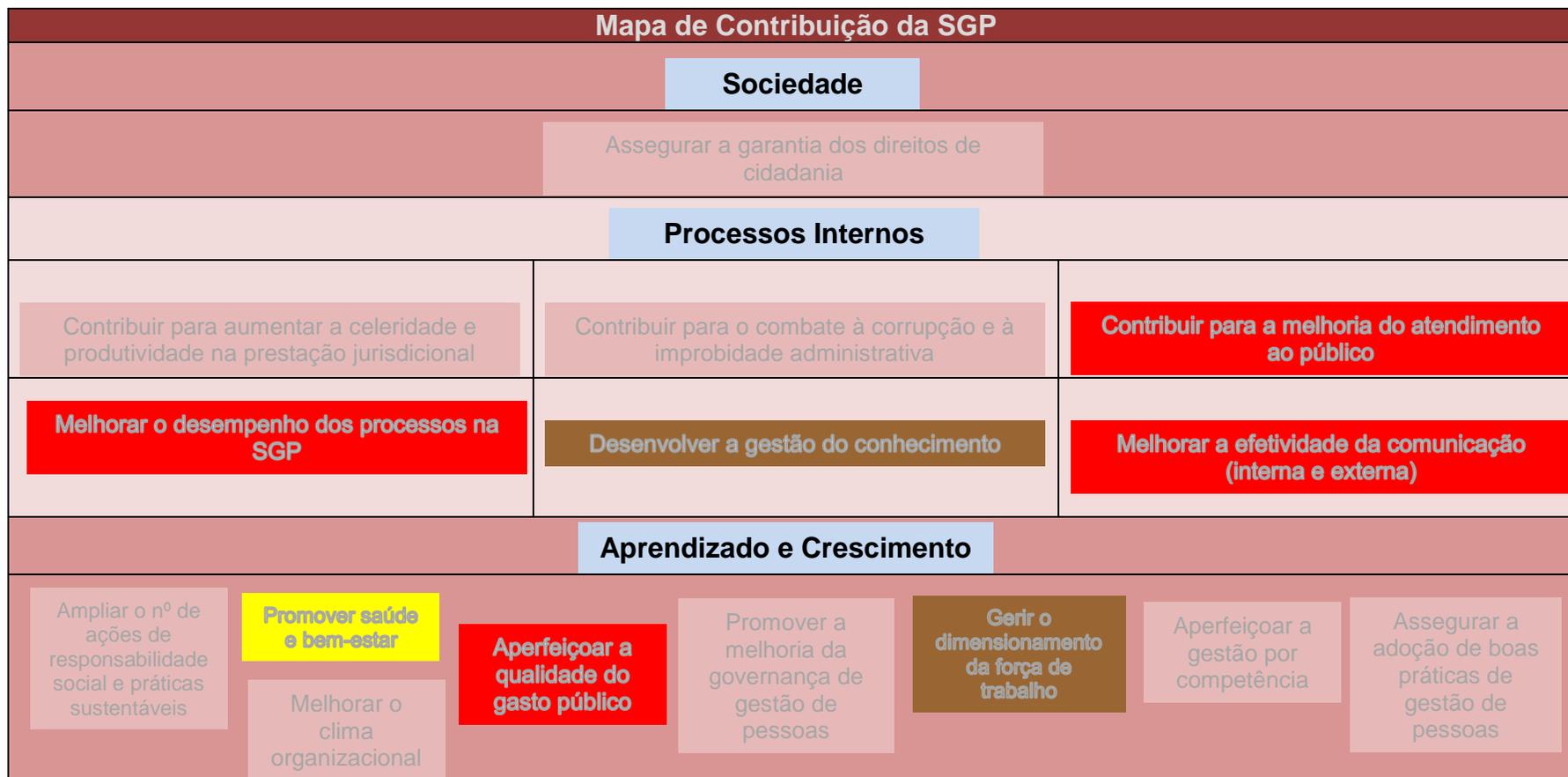
-  = 3 pontos
-  = 2 pontos
-  = 1 ponto
-  = 0 ponto

2. Média dos Pontos

Resultado	Cor do objetivo
1,00 – 1,50	
1,51 – 2,50	
2,51 – 3,00	
Em construção	

3.2 GRAU DE ALCANCE DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A seguir, apresenta-se o Mapa de Contribuição da SGP, ilustrado conforme o impacto do desempenho dos indicadores nos objetivos de contribuição no 2º trimestre de 2021:



Obs: Objetivo de contribuição sem indicador setorial associado

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS¹

4.1 Os indicadores estão fazendo sentido para a unidade?

(Verificar a utilidade dos indicadores, observando a que objetivos de contribuição eles estão vinculados, como contribuem para a Estratégia do Órgão e para o desempenho da sua unidade)

Resposta:

INDICADOR	É ÚTIL?	CONSIDERAÇÕES (SE NECESSÁRIAS)
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.	(X) SIM () NÃO	-
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	(X) SIM () NÃO	O indicador incentiva a unidade a aumentar a sua produtividade, assim como possibilita que o Tribunal atenda recomendação do TCU. Não obstante, como a meta do ciclo já foi alcançada e não se sabe com certeza a origem do "Quantitativo de normas internas pendentes" (acredita-se que decorreu do Plano de Ação deste Tribunal para o biênio 2017-2018, elaborado pela SGP e apresentado ao TCU quando do monitoramento do cumprimento do Acórdão TCU n.º 1.824/2016), sugere-se que seja avaliada a conveniência e oportunidade de manutenção do indicador após o ciclo atual. Indica, a unidade, que seja definido, para fins de meta, os temas que deverão ser contabilizados.
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	(X) SIM () NÃO	-
i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP.	(X) SIM () NÃO	-
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	(X) SIM () NÃO	-
i6. Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	(X) SIM () NÃO	-
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria	(X) SIM () NÃO	-

¹ <https://certificacaoiso.com.br/pensar-e-definir-indicador-da-qualidade/> e <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/indicadores-desempenho.htm> Acesso em março de 2020.

(TASE).		
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	(X) SIM () NÃO	-
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	(x) SIM () NÃO	-
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	(X) SIM () NÃO	-
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	() SIM (X) NÃO	A EFAS entende que a meta deveria ser 80%, pelos seguintes fatores: - Execução tardia do PAC; - Insuficiência de pessoal na EFAS para atender as inúmeras demandas; - Alterações no procedimento de contratação, em razão da modalidade licitatória inicialmente pensada.

4.2 Sua medição é viável e confiável?

(A medição de um indicador não pode ser complicada, precisa ser objetiva e significativa. E os dados coletados precisam estar corretos, serem confiáveis, visto que irão subsidiar tomadas de decisões).

Resposta:

INDICADOR	MEDIÇÃO CONFIÁVEL?	CONSIDERAÇÕES (SE NECESSÁRIAS)
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.	(X) SIM () NÃO	-
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	(X) SIM () NÃO	Considerando que é a primeira vez que o indicador é formalmente mensurado e que se baseia nas normas disponibilizadas no Portal do Servidor editadas no período, não há dificuldades para a mensuração.
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	(X) SIM () NÃO	Apesar de não ter sido possível, até a elaboração deste RDS, apurar o alcance do indicador i3, sua medição é viável e pode ser considerada confiável, necessitando apenas de definição sobre a rotina e procedimentos a serem adotados.
i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP.	(X) SIM () NÃO	Apesar de não ter sido possível, até a elaboração deste RDS, apurar o alcance do indicador i4, sua medição é viável e pode ser considerada confiável, necessitando apenas de definição sobre a rotina e procedimentos a serem adotados.
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	(X) SIM () NÃO	-

i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	(X) SIM () NÃO	-
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).	(X) SIM () NÃO	-
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	(X) SIM () NÃO	-
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	() SIM () NÃO	Atualmente existe inviabilidade técnica para mensurar o indicador, conforme esclarecimento prestado pela SEREDE no documento n. 1623500.
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	(X) SIM () NÃO	-
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	(X) SIM () NÃO	-

4.3 O que contribuiu para os resultados obtidos? Quais foram as estratégias utilizadas que facilitaram? Que fatores atrapalharam?

(Fizemos aquilo que nos propusemos a fazer? Tão bem quanto deveríamos? Quantos recursos consumimos em relação ao que planejamos?)

Resposta:

INDICADOR	O QUE CONTRIBUIU OU DIFICULTOU?
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.	<p>Em 2018 não foi realizada capacitação voltada em atendimento ao público.</p> <p>Em 2019 foi oferecida capacitação para as zonas da capital e alguns setores do TRE, que trabalham com atendimento ao público como o protocolo num total de 40 vagas, adesão de 16 servidores do quadro. Servidores terceirizados e requisitados participaram.</p> <p>Em 2020 foram oferecidas 140 vagas para as zonas eleitorais, porém apenas 51 servidores se inscreveram na capacitação.</p> <p>Percebe-se a baixa adesão refletida no resultado abaixo do esperando. Assim, entende-se que a meta pode ser revista (sugere-se algo próximo de 20%, ou realizar o curso de 2 em 2 anos). Talvez assim os servidores possam sentir uma necessidade maior em se reciclar.</p>
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	<p>Apesar de o indicador estar com excelente desempenho, considerando a pendência de inúmeros normativos a serem propostos, notadamente no âmbito da SEJUPE, é importante a identificação e priorização dos processos de acordo com os assuntos mais relevantes e que tragam maiores benefícios ao Tribunal, especialmente, para</p>

	<p>garantia de direitos de servidores e desburocratização de processos de trabalho atinentes à gestão de pessoas. Sobre isso, destaca-se que a unidade, após levantamento e identificação de todo o acervo pendente, em conjunto com a COPES e a SGP, definiu os critérios para priorização de normativos a serem propostos - muitas vezes, tratando em conjunto processos com matérias idênticas ou similares - e possui planilha para controle de sua produtividade.</p> <p>Além disso, considera-se fundamental que as unidades executoras de processos de trabalho a serem disciplinados analisem previamente os referidos processos de forma a otimizá-los e que a elaboração das minutas seja feita em alinhamento com tais áreas, de modo que as proposições já sejam apresentadas de forma mais eficiente e efetiva, diminuindo o retrabalho e o tempo decorrido desde a apresentação da minuta até a sua aprovação. Registre-se que, com a assunção da nova chefia, a unidade tem buscado se reunir anteriormente à apresentação das propostas com as unidades envolvidas/impactadas, para identificar a melhor forma de tratar a matéria, verificando, de logo, seu cabimento e adequação aos processos de trabalho desenvolvidos. Sempre que possível, a SEJUPE também participa da elaboração de manuais e fluxogramas atinentes aos procedimentos que serão disciplinados para melhor visualização por parte de todos da aplicação do normativo.</p> <p>Conforme proposto desde a aferição dos dados do 1º quadrimestre, após a apresentação das minutas, a SEJUPE vem realizando criterioso acompanhamento do andamento dos respectivos processos, sendo possível, com mais agilidade, verificar a necessidade de eventuais adequações, solicitar, quando é o caso, celeridade na tramitação, e identificar posicionamentos e entendimentos da superior administração que poderão ser utilizados como fundamentos para pareceres e/ou outros normativos.</p> <p>Ressalta-se, por fim, no que toca às dificuldades do indicador em si, que, para fins de cumprimento da meta do ano (e do ciclo), após o 1º quadrimestre, só restava a necessidade de editar mais 1(uma) norma, bem como que, segundo a ficha do indicador, a contabilização das normas deve ser feita com base naquelas publicadas no Portal do Servidor, o que possibilita que, por vezes, sejam consideradas algumas que não dizem respeito estritamente à legislação de pessoal (o que não foi o caso do período em si).</p>
<p>i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP</p>	<p>Percebe-se a existência de processo crítico com avaliação em gerenciamento de riscos no âmbito da SGP. Porém tal prática tem sido feita de forma informal, necessitando definição de procedimentos para o seu acompanhamento e, conseqüentemente, medição de indicador.</p>
<p>i4. Número de procedimentos e rotinas</p>	<p>Percebe-se a existência de rotinas manualizadas no âmbito da SGP. Porém tal prática tem sido feita de forma informal,</p>

manualizadas na SGP.	necessitando definição de procedimentos para o seu acompanhamento e, conseqüentemente, medição de indicador.
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	Não foi possível realizar a pesquisa no ano de 2020 tendo em vista as dificuldades enfrentadas decorrentes da Pandemia da COVID-19, acrescido da necessidade da priorização das atividades de eleição.
i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	Não foi possível realizar a pesquisa no ano de 2020 tendo em vista as dificuldades enfrentadas decorrentes da Pandemia da COVID-19, acrescido da necessidade da priorização das atividades de eleição.
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).	O alcance dos resultados obtidos deve-se à implementação de projetos/ações de saúde que visam orientar, de forma preventiva, os servidores para a atenção ao cuidado com a própria saúde.
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	Entende-se que a mudança na forma de convocação dos servidores para a realização do exame periódico, antes por e-mail hoje por processo digital, deu à ação um cunho mais institucional. Esta mudança ocorreu a partir do ano de 2018. A dificuldade em alcançar a meta tem relação ao desinteresse do servidor, muito por conta do desconhecimento da importância da realização do exame periódico para a prevenção de doenças. Outro fator também de grande relevância, é o fato de que hoje, em função do alto custo, muitos servidores não possuem plano de saúde. Importante lembrar que no ano de 2020 em função da Pandemia da Covid-19, a fim de evitar a exposição dos servidores ao contágio do coronavírus o exame periódico foi suspenso a partir do dia 16 de março daquele ano. Para este ano de 2021 a convocação dos servidores elegíveis para o exame periódico teve início a partir do mês de abril. Ao final do 2º quadrimestre, um total de 119 servidores haviam concluído o exame, sendo 8 no 1º quadrimestre e 111 no 2º quadrimestre.
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	-
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	O resultado alcançado somente foi possível pelo empenho dos servidores da área, trabalhando muitas vezes fora do horário de trabalho para garantir a contratação, execução e acompanhamento. Como fatores que dificultam o alcance da meta estão: - Execução tardia do PAC - Insuficiência de servidores frente a demanda da unidade - Mudança na modalidade de licitação inicialmente proposta pela EFAS. - Solicitações de cursos muitas vezes feitos não em tempo hábil, dificultando a montagem das contratações (Projeto básico, Formulário de contratação) - Aprovação tardia da LOA (abril/21), dificultando o início das contratações.

	<p>Para alavancar o resultado do indicador, a EFAS sugere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Execução em tempo adequado do PAC; - Disponibilizar quantidade de servidores suficiente para a demanda da unidade; - Aperfeiçoar a análise das modalidades de licitação com as capacitações devidas.
<p>i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).</p>	<p>A EFAS entende que nos anos de 2019 e 2020 o cumprimento da meta, foi praticamente alcançado. Registra-se os seguintes fatores que dificultam o alcance da meta, principalmente o seu bom andamento no 1º quadrimestre do ano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Execução tardia do PAC; - Insuficiência de pessoal na EFAS para atender as inúmeras demandas; - Alterações no procedimento de contratação, em razão da modalidade licitatória inicialmente pensada.

4.4 A unidade observa alguma maneira de aperfeiçoamento? Há algo que pode ser melhorado?

(Onde são necessárias melhorias, onde se faz necessário priorizar os alvos de nossas energias e recursos. A melhor pessoa para medir o trabalho é quem o executa. O indicador tem que gerar alguma ação, seja um esforço de melhoria, seja a manutenção de um processo que produza excelentes resultados para o desempenho da organização).

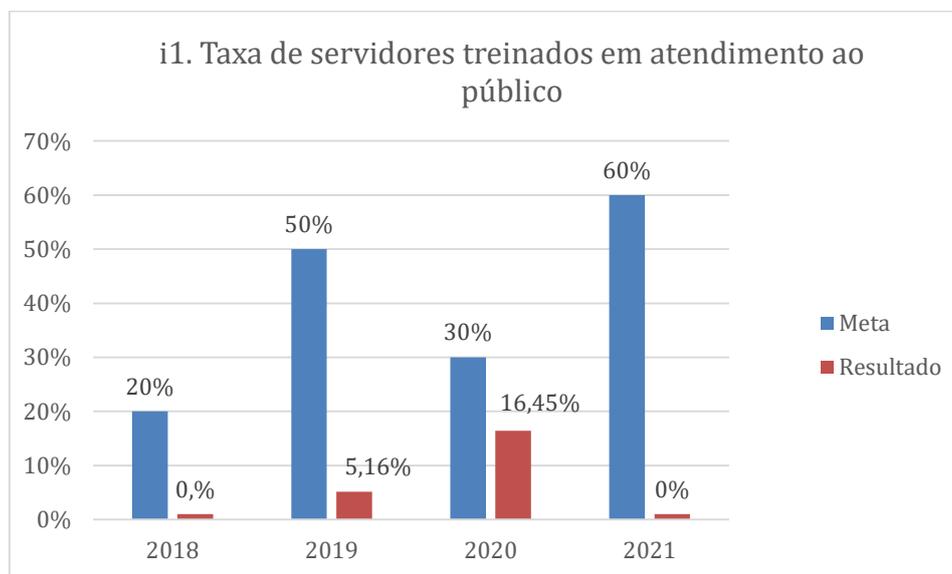
INDICADOR	HÁ ALGO A MELHORAR? O QUÊ?
<p>i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.</p>	<p>Considerando que muitas vezes, por dificuldade financeira, não é possível oferecer vaga para todos os servidores lotados em cartório eleitoral (em 2019 foram apenas 40 vagas para servidores de cartórios da Capital e em 2020 foram 100 vagas para servidores das zonas), a EFAS entende que a comparação/percentual em relação a todos os servidores lotados nas zonas (hoje cerca de 310) torna a medição não precisa diante da realidade financeira para capacitação e quantidade de vagas ofertadas.</p>
<p>i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.</p>	<p>Como foi a primeira vez da medição, não identificamos melhorias a serem propostas. Apenas cabe ponderar que no quantitativo podem ser consideradas normas que não são estritamente de pessoal (desde que estejam publicadas no Portal do Servidor), assim como normas referentes à mesma matéria.</p> <p>Vale também ressaltar que, na contabilização, são excluídas aquelas normas revogadas no mesmo período e os atos normativos meramente operacionais, especialmente os de reprodução obrigatória ao longo dos anos.</p>
<p>i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP.</p>	<p>Necessidade de definição de procedimentos, da estratégia de acompanhamento e medição do indicador</p>

i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP.	Necessidade de definição de procedimentos, da estratégia de acompanhamento e medição do indicador
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	Após concordância da Administração Superior, a pesquisa será aplicada no período de 18 a 28/10/2021. A partir dos resultados obtidos, poderão ser traçadas metas para os ciclos posteriores.
i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	Após concordância da Administração Superior, a pesquisa será aplicada no período de 18 a 28/10/2021. A partir dos resultados obtidos, poderão ser traçadas metas para os ciclos posteriores
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).	A SEDAS já vem adotando estratégias para a sensibilização dos servidores quanto à importância do cuidado com a própria saúde, o que possibilitará a redução da TASE. Entende-se outrossim que tanto a situação utilizada como base em 2017, como as metas definidas para o ciclo 2018-2021 deveriam ser revistas, tendo em vista os resultados alcançados ao longo do ciclo mantém-se na casa de dois pontos percentuais. Como pode-se ver, ao final do 2º quadrimestre, o resultado alcançado ultrapassa a meta do ano em quase 3 pontos percentuais.
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	-
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	A SEREDE vem mantendo contato com a SEBDA/COSINF/STI no sentido de efetuar as correções necessárias no Portal BD para possibilitar a medição do indicador.
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	Em relação a quantidade de cursos realizados no TRE-BA, visto que outras unidades também promovem cursos.
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	A EJE e outras unidades promovem capacitações (muitas vezes sem custos), que não passam pela EFAS. Desta forma a EFAS não pode aferir com clareza a quantidade de cursos realizados pelo TRE.

5. CONCLUSÃO

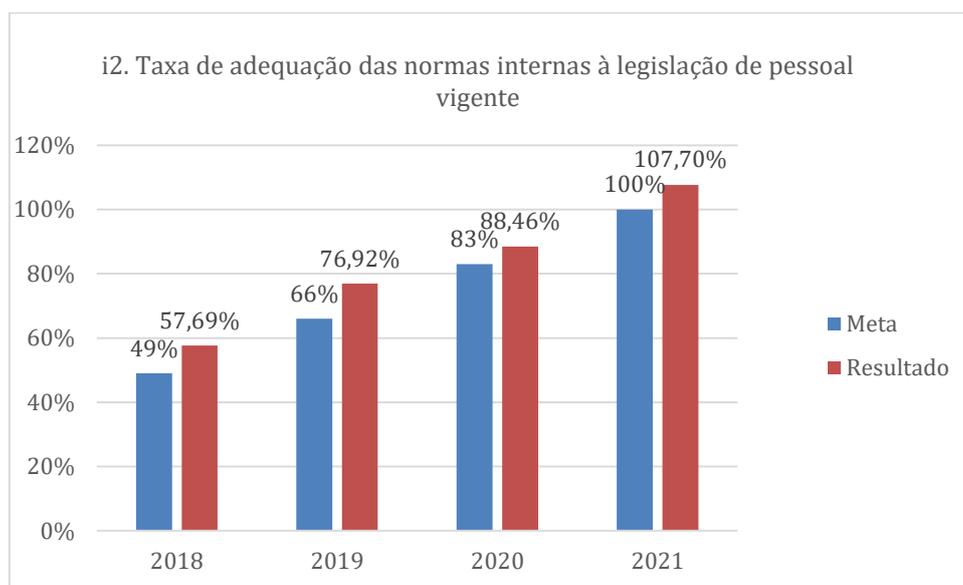
A partir dos índices e resultados apresentados no item 3 do presente relatório e das considerações apresentadas pelas unidades gestoras dos indicadores no item 4, é possível apresentar os gráficos de evolução dos indicadores táticos de gestão de pessoas mensurados ao longo dos três últimos anos (2018-2020), bem como da situação no exercício de 2021, conforme a seguir representado:

i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público



- Entre 2018/2020, existia uma tendência de alta, porém muito aquém da meta traçada no Plano Estratégico Setorial;
- Até o 2º quadrimestre/2021, não existiam servidores treinados em atendimento ao público. Outrossim, a EFAS informa que o processo de contratação de treinamento específico sobre a matéria já se encontra em tramitação e que a capacitação deve ser realizada até o final do exercício;
- Entende-se, porém, que o indicador deve ser revisto, conforme justificativas apresentadas pela área gestora do indicador e considerando o objetivo maior que se pretende alcançar (profissionalização do 1º grau de jurisdição);
- Vale ressaltar que no ano de 2021 os servidores dos cartórios eleitorais foram contemplados com o curso Administração Judicial Aplicada – AJA, com o objetivo principal de proporcionar aos participantes o aprendizado prático sobre a Gestão Judiciária e capacitá-los em administração dos cartórios eleitorais do Estado da Bahia. Conforme destacado pela EFAS no documento nº 1615998, acostado ao processo SEI nº 0010363-26.2021.6.05.8000, dentre outras razões para a realização do curso está a perspectiva de aprimoramento da prestação jurisdicional, possibilitando ganho, tanto para quem presta a jurisdição, quanto para o jurisdicionado;
- Assim, entende-se pertinente consulta formal à área de planejamento se o mencionado curso, apesar de não tratar diretamente de atendimento à cliente, não poderia ser considerado para os fins de cálculo do indicador para o presente exercício, visto que tal capacitação atende diretamente ao objetivo de contribuição de “Contribuir para a melhoria do atendimento ao público”.

i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente



- Observa-se que ao longo do ciclo deste plano setorial a meta foi periodicamente alcançada. Ressalte-se que, considerando o quanto apurado até o 2º quadrimestre de 2021, também para este exercício o resultado já é superior ao que foi projetado;
- Destaca-se que o alcance antecipado da meta neste ano se deve, em grande parte, ao empenho da unidade gestora do indicador no acompanhamento e na implementação de ações de forma a minimizar o trâmite burocrático dos processos de trabalho, melhorando a comunicação com a área responsável pela matéria a ser regulamentada, e atuando de forma ativa na tramitação de cada processo que visa regulamentar as matérias de pessoal;
- Ademais, sugere-se que doravante sejam definidos critérios mais objetivos para adequação legislativa aos processos de pessoal, com vistas a garantir que o indicador possa contribuir de maneira mais efetiva para o objetivo (Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP).

i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP

Apesar de nunca apurado, identifica-se que as áreas da SGP vem trabalhando, de forma inicial, no sentido de definir os processos críticos, buscando realizar sua avaliação e gerenciamento de riscos.

Sabe-se que foi realizada a avaliação e gerenciamento de riscos do Processo 'Provimento de Cargo Efetivo e força de trabalho', carecendo, outrossim, de revisão à metodologia de gerenciamento de riscos adotada por este Tribunal, conforme SEI n. 0051995-03.2019.6.05.8000.

Registre-se, ainda, que também foi realizada a avaliação de riscos do processo "elaboração da folha de pagamento", conforme noticiado no SEI n. 2065-45.2021.6.05.8000, fazendo-se necessária a adequação da matriz de riscos à metodologia atualmente adotada.

Com o intuito de assegurar o alcance da meta traçada para 2021 (ao menos 3 processos com avaliação de riscos), deverão ser adotadas as providências necessárias para adequação das avaliações dos processos já em andamento (Provimento de Cargo Efetivo e Elaboração da Folha de Pagamento).

Conforme documentado no SEI n. 2065-45.2021.6.05.8000, a tabela abaixo indica a atual situação dos processos com avaliação de riscos no âmbito da SGP:

	COEDE	COPEs
Processos com de em avaliação de riscos em andamento	(não identificado)	<ul style="list-style-type: none"> • Provimento de Cargo Efetivo e força de trabalho • Elaboração da Folha de Pagamento
Sugestão de processos para de avaliação de riscos	<ul style="list-style-type: none"> • Auxílio-alimentação de servidores requisitados federais e servidores requisitados municipais designados para o exercício de função comissionada • Concessão de licenças médico-odontológicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Comissionamento • Processo de Redistribuição • Débito com o Erário

Caso seja considerado o processo de “Provimento de Cargo Efetivo e Força de Trabalho” como meta alcançada em 2020 (1 processo com gerenciamento de riscos), restariam 3 processos para análise para o exercício de 2021, podendo ser escolhidos entre os mencionados na tabela anterior.

Assim, além do processo de “elaboração de folha de pagamento”, que depende apenas de adequação, sugere-se que na Reunião de Análise Tática sejam selecionados mais dois processos críticos, considerando a última atualização disponibilizada pelas unidades no SEI nº 2065-45.2021.6.05.8000.

Adotadas tais ações, será possível alcançar a meta traçada no PES, contribuindo para o alcance do objetivo de “Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP”.

i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP

Assim como ocorre com o indicador i3, também existem iniciativas informais de manualização de rotinas e procedimentos no âmbito da SGP. Consta do SEI n. 2066-30.2021.6.05.8000 a indicação de que os seguintes procedimentos possuem sua descrição operacional devidamente registrada nas pastas restritas das unidades:

	COEDE	COPES
<i>Procedimentos com descrição com operacional existente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação interna; • Contratação de curso aberto; • Apreciação de processo de Licença para capacitação; • Elaboração de relatório de execução física para a SEPLAN-SOF; • Emissão de Relatório de AQ para servidor; • Alimentação do SIGEPRO; • Elaboração de relatório em sistema para pagamento de AQ; • Avaliação gerencial do novo gestor 	(Não identificado)
<i>Procedimentos para manualização</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Movimentação funcional do servidor • Execução e Acompanhamento do procedimento necessário à concessão de benefício e auxílio a Juiz do Tribunal, servidor e seus dependentes • Levantamento de Perfis por Competências • Pagamento da bolsa de estágio 	<ul style="list-style-type: none"> • Provimento de cargo efetivo vago - já em andamento • Comissionamento • Abertura de folha de pagamento - já em andamento • Publicação da folha de pagamento no CNJ - já em andamento • Processo de Redistribuição - já em andamento • Débito com o Érrario - Já em andamento – prazo

Outrossim, faz-se necessário adotar prática sistemática de disponibilização e acompanhamento de tal atividade, com vistas a garantir o alcance do objetivo de “Desenvolver a gestão do conhecimento”.

Dessa forma, na Reunião de Análise Tática deverão ser apresentadas as rotinas que se encontram manualizadas no âmbito de cada coordenadoria, devendo-se definir local compartilhado de armazenamento, periodicidade de revisão e formato de manual a ser adotado no âmbito da Secretaria.

Entende-se que, mesmo com o posicionamento da COPES no documento nº 1751844, é possível alcançar a meta traçada para 2020 (4 rotinas manualizadas) e 2021 (8 rotinas manualizadas), tendo em vistas que as unidades, embora sem procedimento formal definido, tem buscado aprimoramento constante das suas atividades.

i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (*)

Relacionado ao objetivo de “Melhorar a efetividade da comunicação interna e externa da SGP”, a meta traçada para o indicador i5 foi a instituição e aplicação de pesquisa de satisfação até 2020, com vistas a possibilitar a definição de índice de satisfação para o ano de 2021.

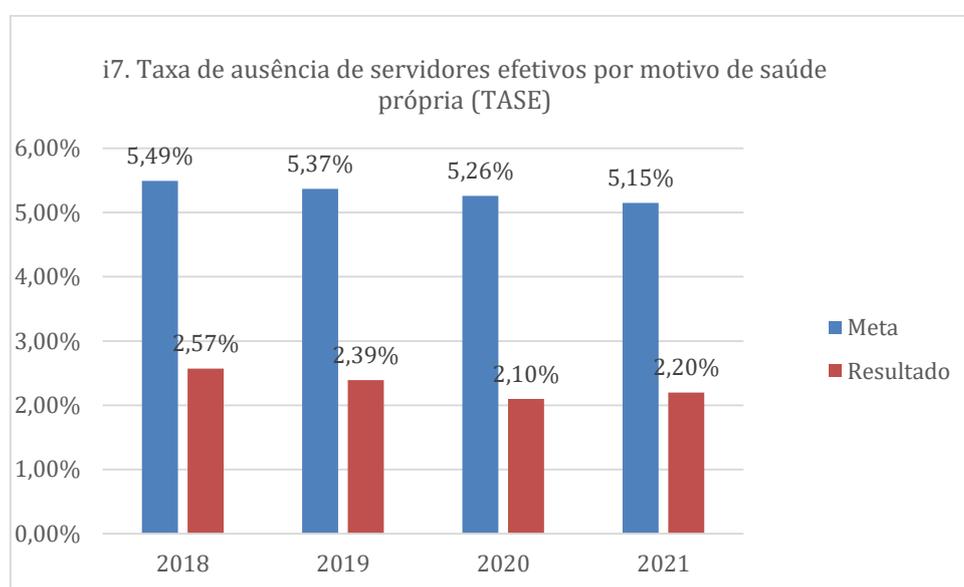
Considerando que a pesquisa está sendo aplicada no período de 18 a 28/10/2021, será possível, ainda em 2021, a avaliação dos resultados obtidos, bem como a definição de metas futuras.

i6. Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS (*)

Relacionado ao objetivo de “Promover saúde e bem-estar”, a meta traçada para o indicador i6 foi a instituição e aplicação de pesquisa de satisfação até 2020, com vistas a possibilitar a definição de índice de satisfação para o ano de 2021.

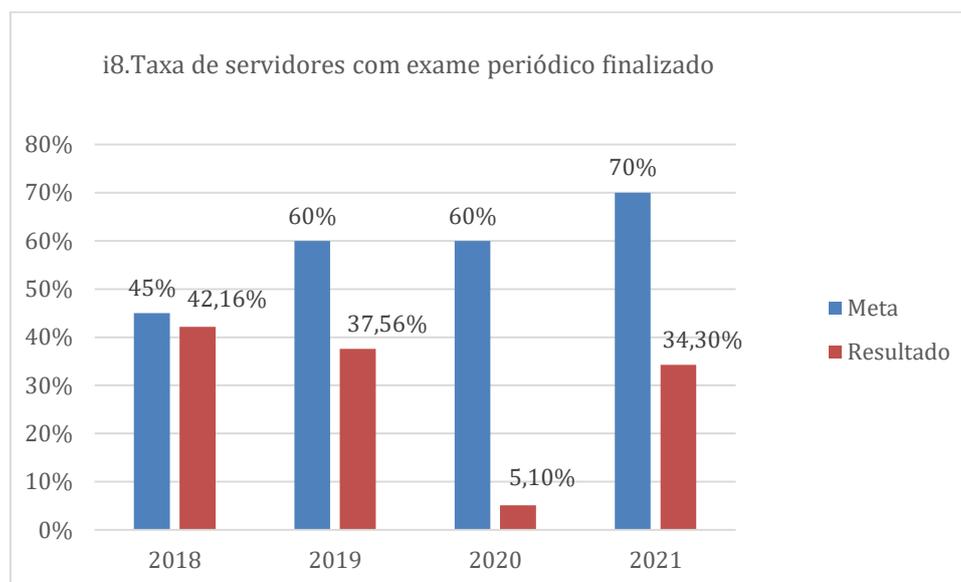
Considerando que a pesquisa está sendo aplicada no período de 18 a 28/10/2021, será possível, ainda em 2021, a avaliação dos resultados obtidos, bem como a definição de metas futuras.

i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)



- Verifica-se que os resultados alcançados estão abaixo daqueles definidos no Plano Estratégico Setorial, o que foi mantido com o quanto apurado até o 2º quadrimestre de 2021 (2,16%), o que significa que a meta foi alcançada com êxito;
- Considerando que o cálculo apurado em 2017, ano que serviu de base para definição das metas para o ciclo 2018-2021, foi de 5,72% e tendo em vista que os resultados apurados ao longo do período vem se mantendo inferior à situação utilizada como base, buscou-se rever o cálculo da Taxa de Absenteísmo de Servidores Efetivos por motivo de saúde própria, adotando a atual forma/ferramenta de medição (Portal BD). Conforme apurado em 20/10/2021, teríamos os seguintes dados:
 - Qt de servidores ao final de 2017 = 837
 - Qt de dias de licença por motivo de doença do servidor = 12.926
 - Qt de dias no ano: 365
 - **TASE** ₂₀₁₇ = **4,23%** (e não 5,72%, conforme apurado à época de elaboração do plano setorial)
- Desta forma, dado a importância do indicador i7 para a alcance do objetivo de contribuição (Promover saúde e bem-estar), sugere-se avaliar a possibilidade/necessidade de revisão das metas traçadas.

i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado



- Verifica-se que os resultados alcançados são abaixo daqueles definidos no Plano Estratégico Setorial, o que foi mantido com o quanto apurado até o 2º quadrimestre de 2021 (34,30%);
- Ressalte-se o crescimento do resultado do indicador, quando comparadas as medições realizadas no 1º e 2º quadrimestres deste ano (de 2,90% para 34,30%), indicando que, com a retomada das ações voltadas à convocação dos servidores para realização do periódico, o indicador, apesar de ainda abaixo da meta traçada, vem apresentando crescimento ao longo do ano.;
- Outrossim, considerando a importância do indicador para a alcance do objetivo (Promover saúde e bem-estar), entende-se necessária a revisão das ações adotadas com vistas a incrementar os resultados desejados para o novo ciclo, caso o indicador venha ser mantido.

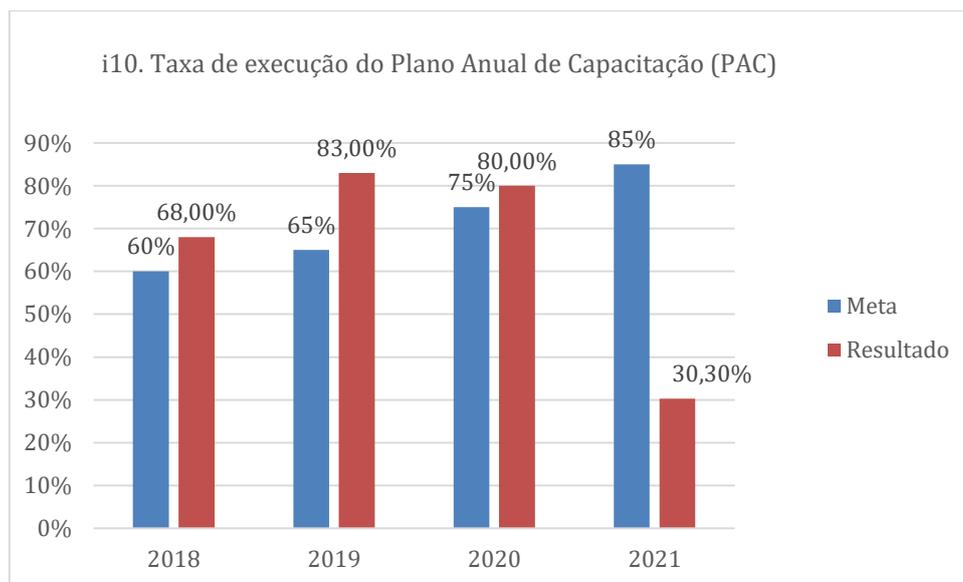
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA

Registre-se que, desde a implantação do Plano Estratégico Setorial, não foi possível a medição do indicador i9, tendo em vista a inviabilidade técnica para sua aferição, conforme manifestação da unidade responsável.

O indicador em tela está relacionado ao objetivo de “Gerir o dimensionamento da força de trabalho”, estando, também, indiretamente relacionado aos objetivos de “Melhorar o clima organizacional”, “Aperfeiçoar a gestão por competência” e “Assegurar a adoção de boas práticas de gestão de pessoas”.

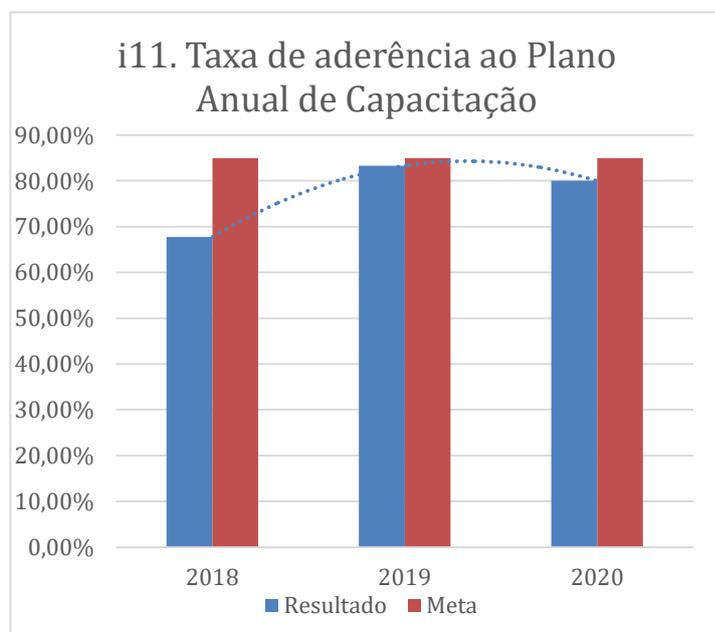
Sugere-se que, em reunião de análise tática, sejam verificadas as medidas que necessitam ser adotadas para viabilizar a medição ou, em caso de impossibilidade, definir novo indicador para o monitoramento do alcance do objetivo almejado.

i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)



- A partir da evolução histórica do indicador em questão, verifica-se que a meta traçada para a execução do Plano Anual de Capacitação vem sendo alcançada.
- Outrossim, o início tardio da execução dos treinamentos, resultando em 30,30% de execução do PAC até o 2º quadrimestre/2021, indica para a necessidade de melhor planejamento e monitoramento com vistas a alcançar a meta traçada de 85% de execução este ano.

i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)



- Ao longo dos três últimos anos, percebe-se uma evolução, seguida de equilíbrio da taxa de aderência ao PAC, que se mantém em torno de 80% ao ano.

- Para 2021, a meta traçada foi alcançar 85% de aderência ao PAC.

- Considerando a ausência de capacitação ao longo do 1º quadrimestre/2021 (i11 = 0%), bem como que, até a data de apresentação deste relatório, não houve apresentação dos dados relativos ao 2º quadrimestre/2021, faz-se necessário a adoção de ações planejadas com vistas a

assegurar o alcance da meta definida para o exercício.