

Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 3º Quadrimestre/2021

Elaborado em: Fev/2022

PES SGP
2018-2021

1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o monitoramento do desempenho dos indicadores táticos da Secretaria de Gestão de Pessoas durante o 3º quadrimestre de 2021, bem como a análise geral dos indicadores ao final do ciclo 2018-2021.

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.

Assim, o Relatório de Desempenho Setorial (RDS) apresenta-se como importante ferramenta para melhor embasar a definição das metas e indicadores, bem como para os ajustes necessários no Plano Estratégico Setorial da SGP para o ciclo 2022-2026.

2. LISTA DOS OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO E INDICADORES SETORIAIS

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES SETORIAS
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) ¹		20%	0,00%	50%	15,5%	30%	33,33%
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	0
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	0
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	Não realizado
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	Não realizado
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) (Sei nº 2107-94) ²		-4%=4,06%	2,57%	-6%=3,98%	2,39%	-8%= 3,89%	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	Não realizada
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%

¹ Resultados do indicador i1 revisado após deliberação pela inclusão dos cursos externos em atendimento ao público/cliente para aferição do indicador.

² Revisão de metas para o indicador i7, conforme deliberação em RAT realizada em 26/10/2021, com aprovação do Comitê de Gestão de Pessoas e autorização da Administração deste Regional

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

Objetivo Estratégico / Indicador		Evolução de Resultados - 2021			
Contribuir para melhoria do atendimento ao público.					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (SEI nº 2048-09) ¹	1,30%	2,10%	4,40%	4,40%	60%
Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP.					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (Sei nº 2059-38)	98,10%	107,70%	111,50%	111,50%	100%
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (Sei nº 2065-45)	-	-	-	-	3
Desenvolver a gestão do conhecimento					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP (Sei nº 2066-30)	-	-	2	2	8
Melhorar a efetividade da comunicação interna e externa da SGP					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (*) (Sei nº 2103-57)	-	-	Taxa aferida c/ pesquisa	Taxa de satisfação aferida c/ pesquisa	Não definida
Promover saúde e bem-estar					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS (*) (Sei nº 2105-27)	-	-	Taxa aferida c/ pesquisa	Taxa de satisfação aferida c/ pesquisa	Não definida

i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) (Sei nº 2107-94)	2,16%	2,20%	2,84%	2,40%	-10%=3,81%
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado (Sei nº 2108-79)	2,94%	34,30%	53,90%	31,53%	70%
Gerir o dimensionamento da força de trabalho					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA (Sei nº 2109-64)	-	-	Medição realizada	Medição realizada	Não definida
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP					
Indicadores Associados	1º quadrimestre	2º quadrimestre	3º quadrimestre	Resultado Anual	Meta Anual
	Resultado	Resultado	Resultado		
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC) (Sei nº 2110-49)	0%	30,30%	45,5%	72,73%	85%
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) (Sei nº 2111-34)	0%	90%	96%	96%	85%

Legenda:

- Meta alcançada
- Em atenção

¹ Resultados do indicador i1 revisado após deliberação pela inclusão dos cursos externos em atendimento ao público/cliente para aferição do indicador.

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

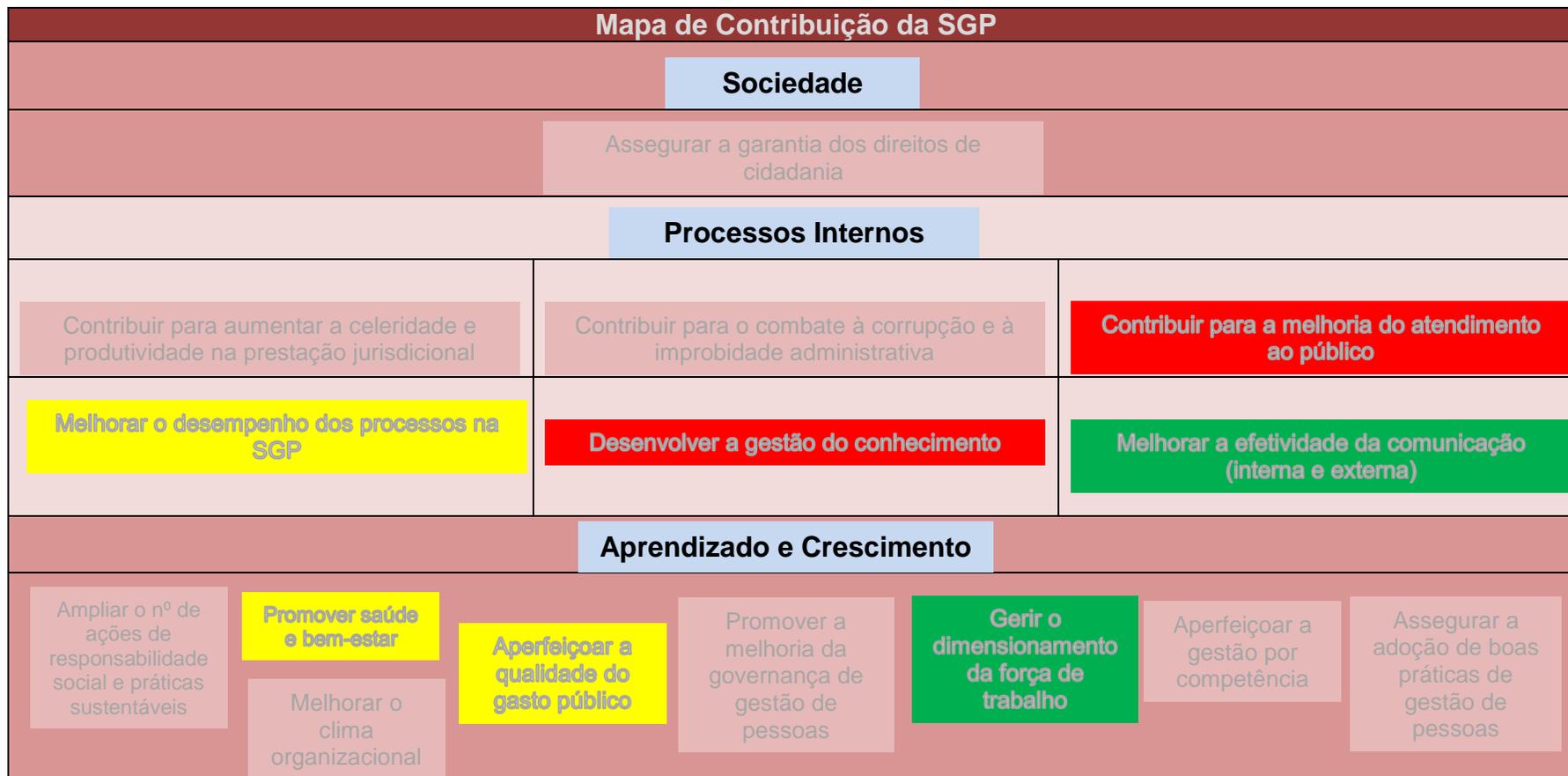
-  = 3 pontos
-  = 2 pontos
-  = 1 ponto

2. Média dos Pontos

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

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 ao final do ano 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. Sugere-se que seja avaliada a conveniência e oportunidade da manutenção do indicador após o ciclo atual, definindo-se, para fins de meta, os temas que deverão ser contabilizados (por exemplo: aqueles cuja regulamentação interna são obrigatórias por força de lei (em especial, direitos e deveres contidos na Lei 8.112), normativo do CNJ e do TSE.
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 (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 (x) NÃO	Esta é a primeira vez que a SEREDE mede o referido índice, embora tenham havido tentativas, desde meados de 2021, para sua aferição. Em reunião com a SEINF e SGP em novembro de 2021, foram acordados os critérios para a medição do citado índice, o que foi repassado à SEBDA para elaboração e inclusão de consulta, no portal BD, sendo concluído em 6/1/2022. Considerando as dificuldades encontradas em sistema, para aferir com fidedignidade o que se considera “relotação em unidades da secretaria”, acredita-se que o indicador requer maiores estudos para obtenção do dado.
i10. Taxa de execução do	(X) SIM	-

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.

Plano Anual de Capacitação (PAC).	<input type="checkbox"/> NÃO	
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	<input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO	A EFAS entende que, muito embora o PAC seja realizado, existem muitas demandas que são solicitadas fora do PAC por motivos diversos. Interesse da administração, situações de alterações de Lei que ocorrem após a elaboração do PAC, unidade que por necessidade urgente necessita de capacitação específica.

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.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i4. Número de procedimentos e rotinas manualizadas na SGP.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	Após definição de parâmetros em conjunto com a SEBDA, foi possível efetuar a aferição de alteração de lotação por unidade. Neste momento, faz-se necessário definir o tratamento dos dados.
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	-
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	<input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> 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>2021 foram contratadas 100 (cem) vagas para os cartórios e algumas unidades do TRE-BA ligadas a atendimento ao público.</p> <p>Notadamente observamos falta de interesse dos servidores no curso em atendimento ao público</p>
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	<p>Considera-se que o indicador teve excelente desempenho (meta do ciclo superada em 11,5%).</p> <p>No que tange internamente à SEJUPE, 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, buscou-se, ainda, antes da apresentação das minutas, realizar reuniões com as unidades envolvidas/impactadas, para identificar melhor forma de tratar a matéria, verificando, de logo, seu cabimento e adequação aos processos de trabalho desenvolvidos. Sempre que possível, também foram elaborados manuais e fluxogramas atinentes aos procedimentos a serem disciplinados, com vistas à melhor visualização por parte de todos da aplicação do normativo.</p> <p>Noutro passo, após a apresentação das minutas, a Seção realizou 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>Por fim, no que toca às dificuldades do indicador em si, vale pontuar que, para fins de cumprimento da meta do ano (e do ciclo) só restava a necessidade de editar mais uma norma, bem como que, segundo a ficha do indicador, a contabilização das normas deverá 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>Apesar do excelente desempenho do indicador, com alcance da meta do ciclo, vale pontuar o seguinte: a) concorrência da atividade com outras desempenhadas pela SEJUPE e por vezes priorizadas, notadamente daquelas atinentes à nomeação de candidatos do concurso, concurso de remoção, prestação de informações à AGU e outros órgãos externos, que impossibilitaram o fiel cumprimento do cronograma elaborado pela SEJUPE em parceria com a COPES e SGP para a edição de normativos de pessoal; b) renovação quase que integral da equipe da SEJUPE, reduzido quadro de servidores da unidade e capacitação deficiente em relação a técnica legislativa por parte de alguns; c) dependência da atuação de outras unidades do Tribunal para a edição de normativos, o que ocasionou, por vezes, atrasos ou retrabalho.</p> <p>Apesar de o indicador ter alcançado a meta definida para o ciclo,</p>

	conforme já mencionado anteriormente, considerando a pendência de normativos a serem propostos, notadamente no âmbito da SEJUPE, é importante prosseguir com a identificação e priorização dos processos de acordo com os assuntos mais relevantes e que tragam maiores benefícios ao Tribunal, especialmente, para garantia de direitos de servidores e desburocratização de processos de trabalho atinentes à gestão de pessoas. Além disso, é 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. Por fim, entendemos importante que a COPES/SEJUPE continue acompanhando os processos com minutas propostas, mesmo após submetidos à apreciação externa da unidade, monitorando-os com o objetivo de que tenham um tempo razoável de tramitação.
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	A prática de gerenciamento de riscos na SGP ainda é feita informalmente, necessitando definição de procedimentos para o seu acompanhamento e, conseqüentemente, medição de indicador.
i4. Número de procedimentos e rotinas automatizadas na SGP.	A prática de automatização de rotinas ainda é feita informalmente, necessitando definição de procedimentos para o seu acompanhamento e, conseqüentemente, medição de indicador.
i5. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	A efetiva implementação do monitoramento do PES permitiu a aplicação da pesquisa no ano de 2021, com a aferição inicial da taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.
i6. Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	A efetiva implementação do monitoramento do PES permitiu a aplicação da pesquisa no ano de 2021, com a aferição inicial da taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.
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. Outrossim, o alto custo para realização dos exames solicitados para realização da avaliação periódica e o fato de alguns servidores não possuírem plano de saúde fazem com que muitos deixem de atender o chamado para realização do periódico. Importante lembrar, ainda, que a pandemia da Covid-19 teve início em 2020, se estendendo por todo o ano de 2021. Outrossim, com a melhoria das condições sanitárias, foi possível a retomada da realização dos exames médicos periódicos em 2021. Entretanto, como a maioria dos servidores deixou para solicitar agendamento no último trimestre, coincidindo com outras demandas vivenciadas pelo serviço médico, houve sobrecarga na marcação de consultas, impossibilitando, assim, atendimento a todos que procuraram o Serviço de Saúde.
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	A maior dificuldade encontrada foi a formulação da consulta a partir dos dados disponíveis no SGRH, tendo em vista que o sistema considera qualquer “reestruturação de unidade” como uma nova lotação do servidor. Como esta foi a primeira vez que os dados foram colhidos, faz-se necessário, a partir de agora, definir a utilização do indicador.
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.

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 capacidades devidas.
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	<p>A EFAS entende que nos anos de 2019 e 2020 o cumprimento da meta, foi praticamente alcançado.</p> <p>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).

Resposta:

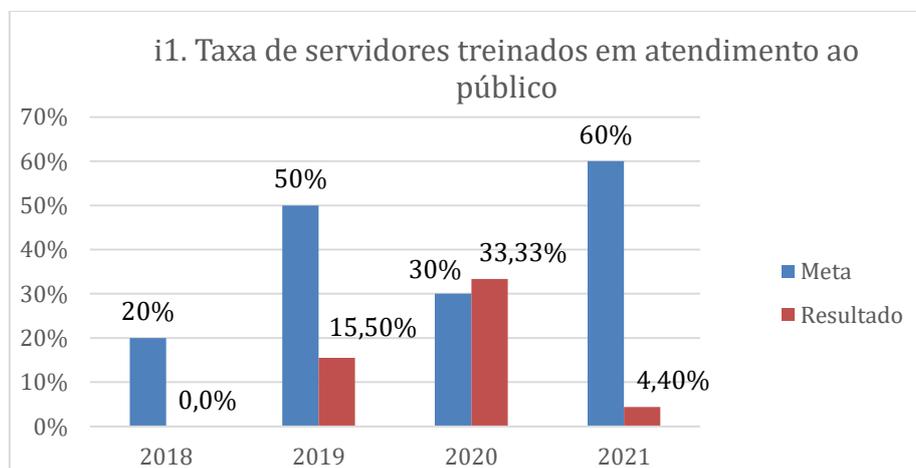
INDICADOR	HÁ ALGO A MELHORAR? O QUÊ?
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.	Considerando que muitas vezes, por dificuldade financeira, não é possível oferecer vaga para todos os servidores lotados em cartório eleitoral (em 2019 foram apenas 40 vagas para servidores de cartórios da Capital e em 2020 e 2021 foram 100 vagas para servidores das zonas), a EFAS entende que a comparação/percentual em relação a todos os servidores lotados nas zonas torna a medição não precisa diante da realidade financeira para capacitação e quantidade de vagas ofertadas.
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	Como foi a terceira vez da medição e realizada pela mesma servidora, não identificamos melhorias a serem propostas. No entanto, 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. 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.
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP.	Necessidade de definição de procedimentos, da estratégia de acompanhamento e medição do indicador
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.	Necessidade de definição de estratégias para alavancar a participação dos servidores na pesquisa.

i6 Taxa de satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS.	Necessidade de definição de estratégias para alavancar a participação dos servidores na pesquisa.
i7. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).	-
i8. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	Além das estratégias de sensibilização promovida pela Seção, a administração deste Regional poderia estudar a possibilidade de: 1 - subsidiar financeiramente os exames de servidores que não possuem convênio médico na realização da avaliação periódica. 2 - Disponibilizar um dia de folga anual para os servidores que concluírem a avaliação periódica.
i9. Taxa de rotatividade dos servidores nas Unidades do TRE-BA.	A SEREDE vem mantendo contato com a SEBDA/COSINF/STI no sentido de implementar melhorias na extração dos dados com vistas a medição do indicador.
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	-
i11. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	A EFAS sugere a criação de campo específico no formulário para que a unidade solicitante possa elencar os motivos que ensejaram a solicitação de realização de um curso sem o mesmo estar previsto no PAC..

5. CONCLUSÃO

A partir dos índices e resultados apresentados no item 3 do presente relatório e das manifestações das unidades gestoras dos indicadores no item 4, é possível apresentar os gráficos de evolução dos indicadores táticos de gestão de pessoas mensurados ao longo do ciclo 2018-2021, conforme a seguir representado:

i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público



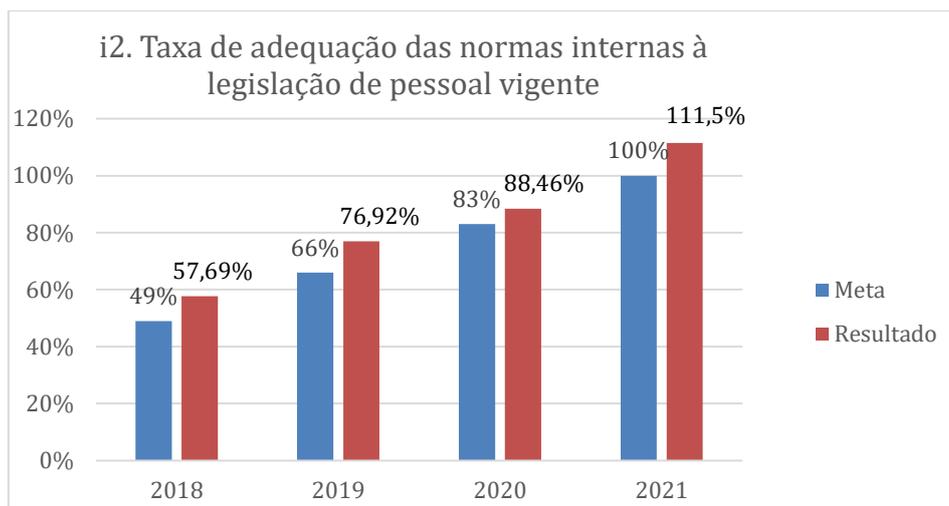
Com a deliberação pela inclusão dos cursos externos em atendimento ao público/atendimento ao cliente para aferição do indicador, os resultados para o ciclo 2018/2021 foram revistos. Com isso, verifica-se uma tendência de crescimento até 2020.

Para 2021, vale destacar que, por dificuldades em contratação, o curso de atendimento ao público, que disponibilizou 100 vagas aos servidores lotados em cartórios eleitorais, apenas foi iniciado no fim de novembro/2021, com possibilidade de conclusão até 22/02/2022. Porém, até o final de 2021, apenas 3 servidores haviam concluído a capacitação, ocasionando o baixo resultado indicado. Diante disso, sugere-se verificar, conforme questionado pela EFAS, como serão alocados os servidores que concluírem o referido curso apenas no exercício de 2022 (o resultado para o indicador pode ser revisto?).

Destaque-se que, conforme aprovado pela Administração, para o ciclo 2022-2026, para aferição do indicador poderão ser considerados quaisquer cursos de capacitação que tenham por objetivo o aprimoramento e a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau.

Para alavancar o resultado do indicador nos exercícios subsequentes, a EFAS apresenta as seguintes sugestões: ações para fomentar o entendimento por parte dos servidores da importância em realizar curso em atendimento ao público ou a realização através de convocação da Administração para que servidores lotados em unidades que atendam ao público realizem a capacitação dada a importância do tema.

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



Observa-se que ao longo do ciclo 2018-2021 a meta foi periodicamente alcançada. Para o ano de 2021, alcançou-se um excelente desempenho, visto que o percentual traçado foi superado em 11,5%.

Conforme informado anteriormente, o resultado alcançado em 2021 foi fruto da sistemática adotada pela 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 voltado para regulamentação de norma de pessoal.

Para o ciclo que se inicia em 2022, a sugestão de revisão do indicador será para contemplar critérios mais objetivos, tais como: (1) elaborar Lista de assuntos/matérias consideradas prioritárias para normatização, aprovada pelo Comitê de Gestão de Pessoas, (2) contabilizar apenas normas inéditas, de revisão e de atualização e (3) computar apenas normas produzidas pela unidade, mesmo que ainda não editadas/publicadas pela Administração.

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.

Apesar dos esforços empreendidos, não foi possível implementar, de forma sistemática, o tratamento de riscos em processos da SGP em 2021. Por conseguinte, a meta traçada para 2021 (3 processos com avaliação de riscos) não foi alcançada.

Conforme documentado no SEI n. 2065-45.2021.6.05.8000, as coordenadorias da SGP mencionaram possíveis processos que poderiam ter tratamento de riscos na SGP:

	COEDE	COPES
Sugestão de processos para avaliação de riscos	<ul style="list-style-type: none"> • Auxílio-alimentação de servidores requisitados federais e de servidores requisitados municipais designados para o exercício de função comissionada • Concessão de licenças médico-odontológicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Provimento de cargo efetivo e força de trabalho • Elaboração da Folha de Pagamento • Comissionamento • Processo de Redistribuição • Débito com o Erário

Sugere-se que, para o ciclo 2022-2026, seja elaborado Plano de Trabalho para Tratamento de Riscos nos Processos Críticos da SGP, podendo iniciar com os processos acima indicados.

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 que inúmeros procedimentos na SGP estão descritos em documentos próprios, salvos nas pastas restritas das unidades. Outrossim, não estão manualizados conforme metodologia de gestão de processos adotada pelo TRE-BA.

Destaque-se que, a meta traçada para 2021 era de realizar a manualização de 8 procedimentos/rotinas. Apurou-se que o resultado alcançado para o indicador foi de 2 procedimentos/rotinas manualizadas na SGP, a saber: recadastramento de pensionistas e aposentados (SEI n° 0140585-19.2020..6.05.8000), e consignação em folha de pagamento (SEI n° 0011152-25.2021.6.05.8000).

Ainda considerando as informações prestadas pelas unidades desta Secretaria no bojo do processo n° 2066-30.2021.6.05.8000, alguns processos foram mencionados como possíveis procedimentos a serem manualizados na SGP:

	COEDE	COPES
Procedimentos para manualização	<ul style="list-style-type: none"> • Contratação de curso aberto; • Licença para capacitação • AQ Treinamento • Avaliação gerencial de gestor • 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 • Comissionamento • Folha de pagamento (abertura à publicação) • Processo de Redistribuição - já em andamento • Débito com o Erário

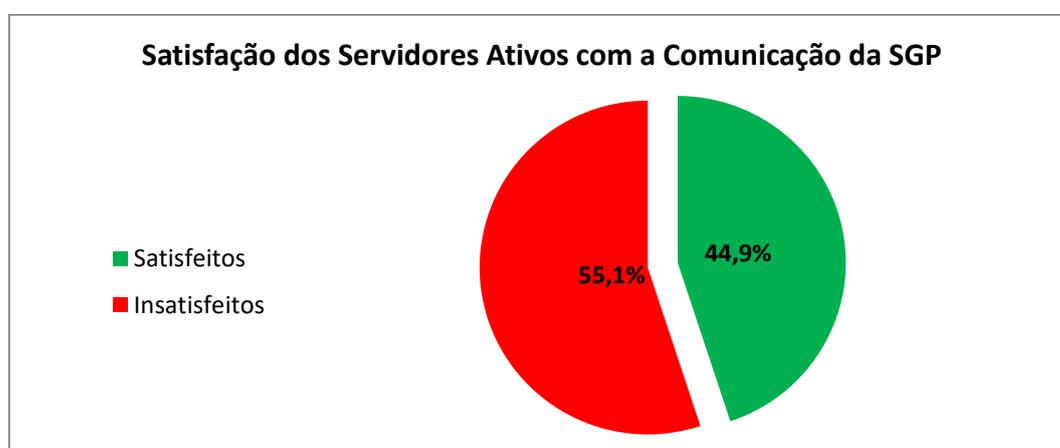
Conclui-se que o resultado obtido para o indicador i4 no ciclo 2018-2021 foi abaixo do planejado, inviabilizando de forma significativa o alcance do objetivo relacionado ao “Desenvolvimento da gestão do conhecimento”. Considerando, ainda, que permanece a necessidade de aprimoramento de processos no âmbito da SGP, sugere-se que, para o ciclo 2022-2026 seja adotada prática sistemática de disponibilização e acompanhamento de

ação relacionada à construção dos fluxos e manuais de processos e procedimentos da Secretaria.

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.

Apesar de não ter sido instituída em 2020, a pesquisa para medir a satisfação do servidor com a comunicação da SGP foi aplicada no período de 18 a 28/10/2021, quando foi possível aferir, como resultado para o indicador, uma taxa de 44,90% dos servidores ativos satisfeitos com a comunicação da SGP, representando $TxSC_{SGP-021} = 3,35$, numa escala onde 1 corresponde a “Totalmente Insatisfeito” e 5 representa “Totalmente Satisfeito”



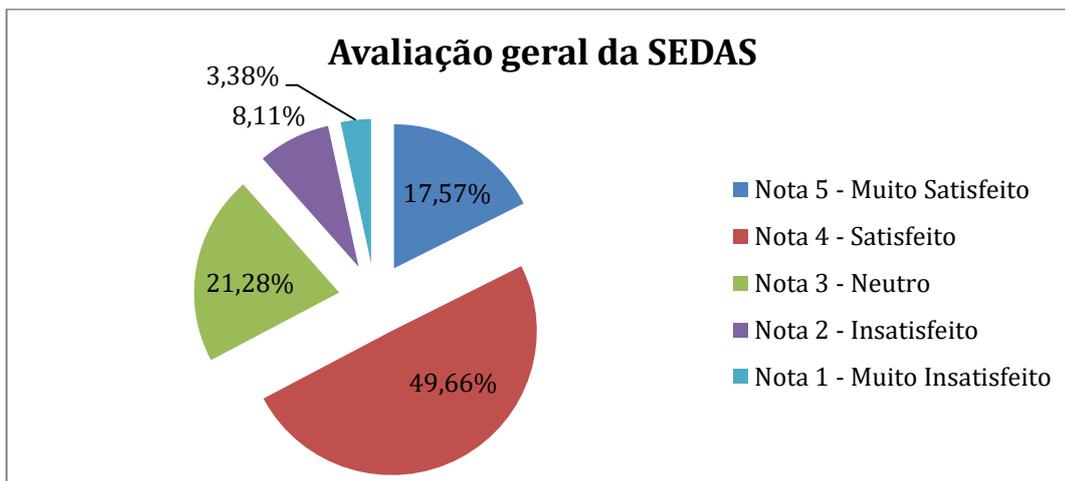
A íntegra do relatório da Pesquisa de Satisfação com a Comunicação da SGP – Ano: 2021 está disponível no documento nº 1794407, acostado ao SEI nº 0002103-57.2021.6.05.8000.

A primeira medição deve servir de base para a definição das metas futuras para o indicador i5, com vistas a assegurar a melhoria da efetividade da comunicação da SGP. As metas futuras devem ser traçadas para o próximo ciclo do PES (2022-2026).

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.

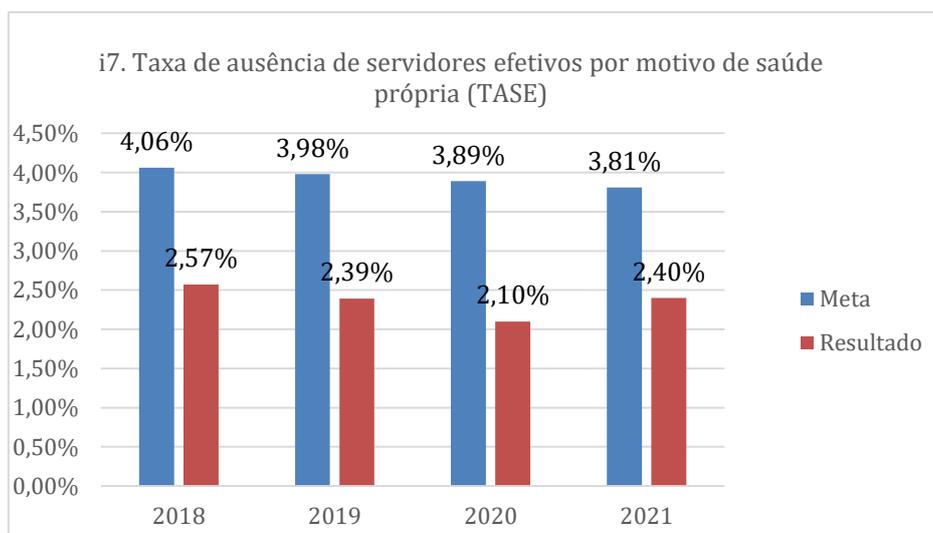
Apesar de não ter sido instituída em 2020, a pesquisa para medir a satisfação do servidor com os serviços médicos oferecidos pela SEDAS foi aplicada no período de 18 a 28/10/2021. Foi possível aferir que 67,23% dos servidores ativos estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a SEDAS, o que permitiu aferir, para 2021, uma Taxa de Satisfação com os Serviços de Saúde oferecidos pela SEDAS ($TxSSS_{2021}$) correspondente a 3,79, numa escala onde 1 corresponde a “Totalmente Insatisfeito” e 5 representa “Totalmente Satisfeito”.



A íntegra do relatório da Pesquisa de Satisfação com os serviços oferecidos pela SEDAS__– Ano: 2021 está disponível no documento nº 1794369, acostado ao SEI nº 0002105-27.2021.6.05.8000.

A primeira medição deve servir de base para a definição das metas futuras para o indicador i6, com vistas a assegurar a melhoria da efetividade da comunicação da SGP. As metas futuras devem ser traçadas para o próximo ciclo do PES (2022-2026).

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 para o ano de 2021 (2,40%), o que significa que a meta foi alcançada com êxito.

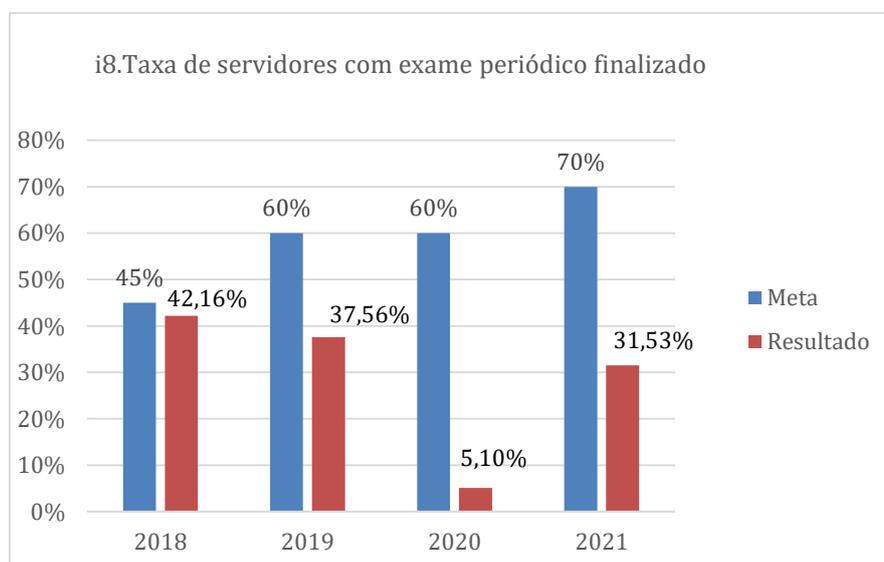
Percebe-se que, no ano de 2020, houve uma queda da TASE, possivelmente, justificada pela adoção do trabalho remoto em razão da pandemia do coronavírus, ocasionando subnotificação de acometimento de doenças pelo servidor, visto que o mesmo se sentiu apto a continuar trabalhando, sem necessidade de afastamento.

Em 2021, com o retorno ao trabalho presencial, de forma gradativa, o índice de absenteísmo voltou a subir, mantendo o patamar existente em 2019.

O acompanhamento do indicador i7, agora com acesso a série histórica dos últimos 5 anos, para o ciclo 2022-2026, bem como o aperfeiçoamento do mesmo, com possibilidade de

monitoramento de ausências por motivo de licença médica por CID, apresentam-se como dados altamente relevantes com vistas à promoção da saúde e bem-estar do servidor.

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 no ano de 2021 (31,53%);

Ressalte-se o crescimento do resultado do indicador para o último ano do ciclo, indicando que, com a retomada das ações voltadas à convocação dos servidores para realização do periódico, o indicador voltou a alcançar o patamar existente em 2019.

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, conforme algumas iniciativas já identificadas pela área de saúde, caso o indicador venha ser mantido.

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

Conforme previsto no Plano Estratégico Setorial, a primeira medição da taxa de rotatividade dos servidores nas unidades do TRE-BA deveria ter ocorrido no ano de 2020, o que não foi possível por inviabilidade técnica.

Após definição de parâmetros entre as áreas envolvidas (SEREDE e SEINF), e em conjunto com a STI, foi possível, ao final de 2021, a aferição do indicador em tela, conforme documento nº 1812864, acostado ao SEI nº 0002109-64.2021.6.05.8000.

Registre-se que os dados foram extraídos do Módulo de Lotação do SGRH. A referida aplicação foi concebida apenas para registro de lotação de servidor, não sendo apropriada para acompanhamento de rotatividade, visto que, a cada reestruturação do Tribunal, o sistema não “transporta” lotações antigas para novas unidades, mesmo quando elas sofreram apenas alteração de nome ou de vinculação de hierarquia. (ex: SJU => precisou ser recriada com subordinação hierárquica à Presidência, e não mais a DG)

Outrossim, importa esclarecer que a consulta realizada buscou apresentar a medição da rotatividade para *unidades setoriais* (seções, assessoriais), integrantes de unidades macros (coordenadorias, secretarias). As unidades setoriais, por contarem com menor quantidade de servidor, proporcionalmente apresentarão maior rotatividade, mesmo quando registrarem

mínima alteração de pessoal (ex: COPES => com 2 pessoas lotadas, a entrada de uma única pessoa resulta em rotatividade de 25%).

A experiência desta primeira medição também trouxe a necessidade de rever a forma de registro da lotação temporária dos novos servidores que, preliminarmente à lotação em zonas eleitorais, ficam lotados em alguma unidade da Secretaria (neste ano de 2021, a lotação dos novos servidores ocorreu no Gabinete da SGP).

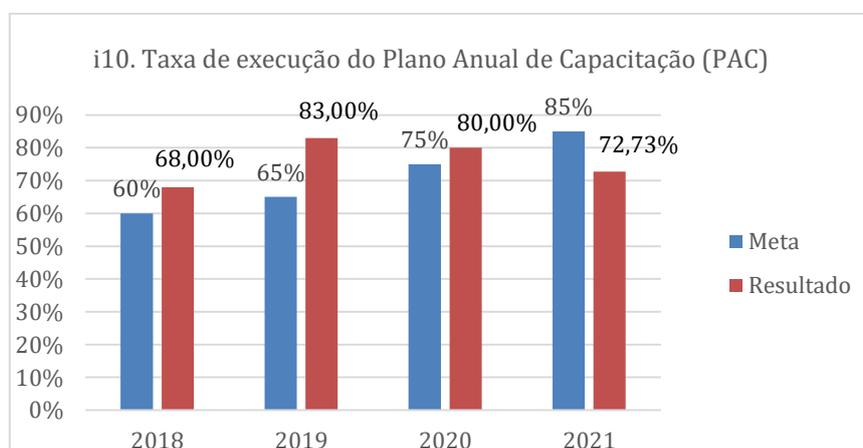
Feitas tais considerações, sugere-se que o cálculo indicado para o exercício de 2021 seja considerado apenas para os 2º e 3º quadrimestres (momentos após a reestruturação) e, tendo em vista que a rotatividade foi calculada para unidades setoriais, apenas os índices iguais ou acima de 25% sejam objeto de apreciação, conforme a seguir apresentados:

Unidade	Total Servidores	Saída	Entrada	Rotatividade	Obs
SGP-COPES	2	0	1	0,25	Entrada de servidor para auxiliar a coordenadora, tendo em vista a junção de COPES e COTEC
CRE-SCR-COAJUC-SEAJU	2	1	0	0,25	
CRE-SCR-COAJUC-SEPRO	4	1	1	0,25	
CRE-SCR-COSCAD-SERSE	3	1	1	0,33	
SGA-COSAD-SEAD	5	2	1	0,30	
SGP-COEDE	2	0	1	0,25	Entrada temporária de servidora para auxiliar o novo Coordenador, em período de licença capacitação da assistente
SJU-COAPRO-SEAPRO2	2	1	0	0,25	Servidora removida para acompanhamento de cônjuge
SPL-COELE-SEPLAME	4	1	1	0,25	
STI-COSINF-SEBDA	4	1	1	0,25	Redistribuição de servidor, com respectiva substituição de força de trabalho

Uma análise mais acurada pode ser feita a partir dos dados apresentados no documento SEI nº 1812864.

Outrossim, tendo em vista o final do ciclo estratégico, e a partir da experiência adquirida com a primeira medição de rotatividade interna, convém aprofundar a análise dos dados, em função do objetivo de contribuição que se pretende atender, para melhor definir o indicador e seus critérios, para fins de acompanhamento.

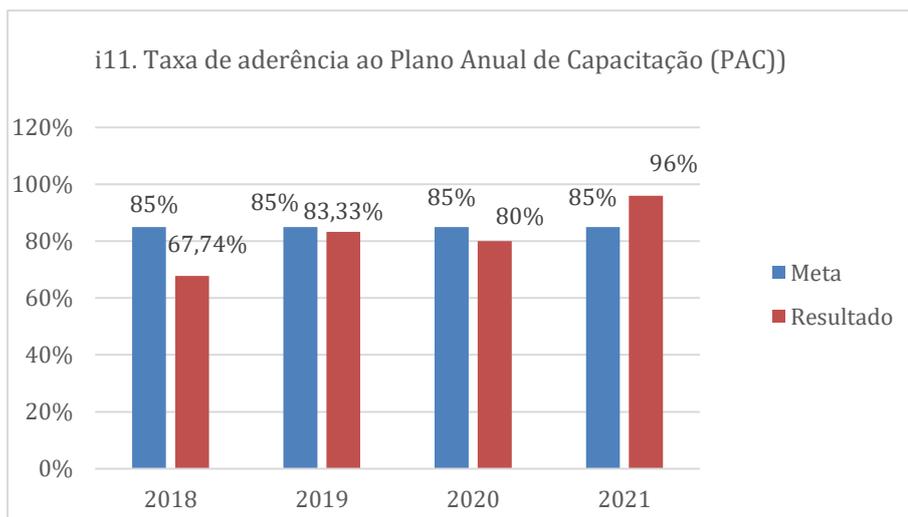
i10. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)



A partir da evolução histórica do indicador em questão, verifica-se que a meta traçada para a execução do Plano Anual de Capacitação foi alcançada ao longo do ciclo, com pequena queda em 2021, tendo em vista a aprovação tardia da LOA, conforme justificado pela unidade gestora do indicador.

Para os anos vindouros, sugere-se a continuidade no monitoramento sistemático do indicador, com vistas a manutenção da taxa de execução do PAC superior a 80%.

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



Ao longo do ciclo, nota-se a evolução da taxa de aderência ao PAC, ultrapassando a meta definida para o exercício de 2021 em onze pontos percentuais.

Para o ciclo 2022-2026, sugere-se a continuidade do acompanhamento sistemático do indicador, com vistas à manutenção da taxa de aderência dos cursos realizados ao quanto planejado no PAC.