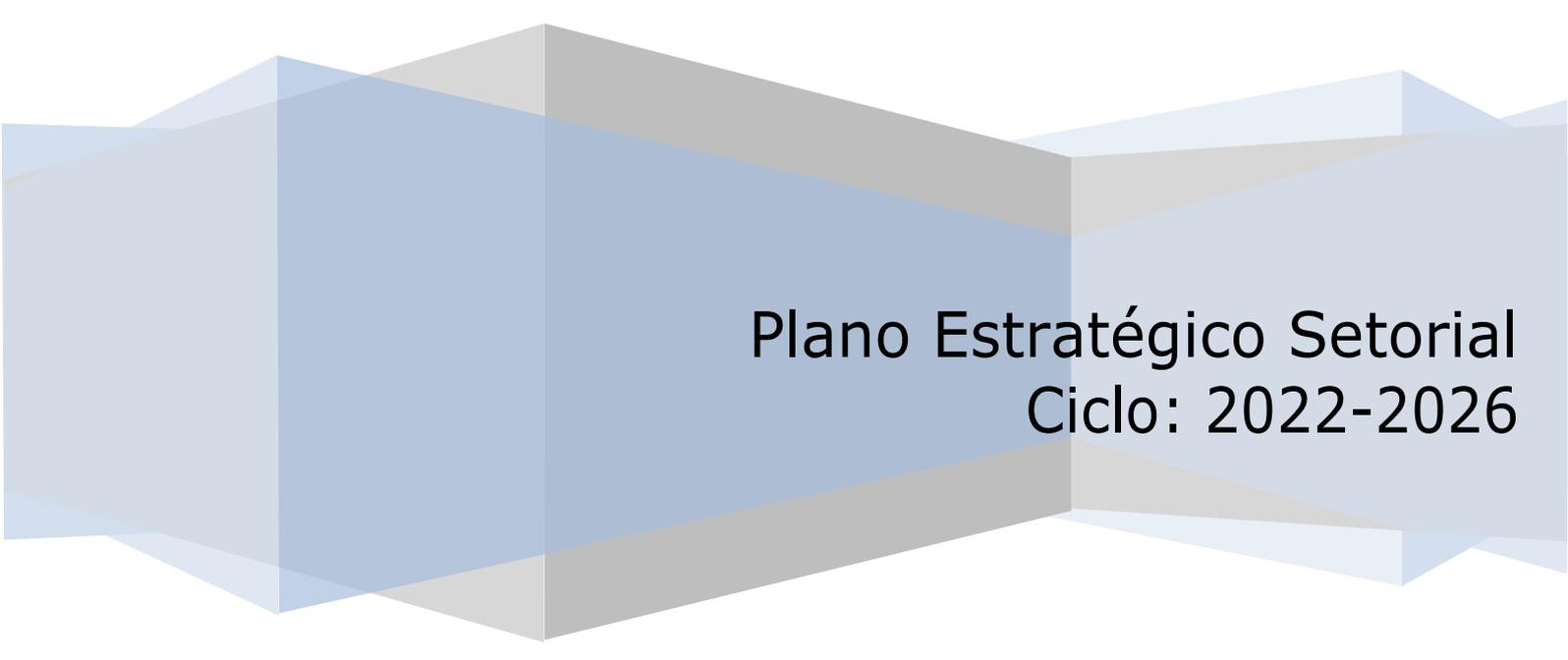


Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 1º Quadrimestre/2023



Plano Estratégico Setorial
Ciclo: 2022-2026

1. APRESENTAÇÃO

Este relatório tem por finalidade apresentar os resultados do desempenho dos indicadores táticos da Secretaria de Gestão de Pessoas durante o 1º quadrimestre de 2023.

O monitoramento dos índices alcançados ao longo do exercício visa acompanhar os trabalhos desenvolvidos pelas unidades operacionais da Secretaria, buscando identificar os agentes facilitadores e as dificuldades enfrentadas, bem como orientar as ações a serem desenvolvidas para tratamento das demandas oriundas do presente acompanhamento.

Ressalte-se que, por se tratarem de indicadores táticos, os índices aferidos representarão os resultados alcançados pelas áreas operacionais da Secretaria, com vistas a contribuir para os objetivos estratégicos do Tribunal.

O presente monitoramento buscará avaliar não somente os resultados quantitativos de desempenho dos indicadores, mas também os aspectos qualitativos.

Considerando os objetivos e as metas setoriais definidas no Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas, para o ciclo 2022-2026¹, este **Relatório de Desempenho Setorial (RDS)**, elaborado com base no levantamento das informações junto às unidades da SGP através dos processos relacionados no item 4 do documento nº 1912650 do SEI nº 0000758- 22.2022.6.05.8000, deverá servir de ferramenta de monitoramento dos resultados obtidos no período, bem assim de subsídio para eventuais ajustes necessários nos critérios de aferição dos indicadores e/ou no alcance das metas pretendidas e para formulação de novas ações que venham auxiliar no alcance dos objetivos setoriais e estratégicos.

¹ O Plano Estratégico Setorial da SGP para o ciclo 2022-2026 foi aprovado mediante Instrução Normativa nº 4, publicada no DJE, edição de 11/04/2022, e sua última versão encontra-se disponibilizada no site deste Regional, no endereço <https://www.tre-ba.jus.br/o-tre/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-institucional-2021-2026/secretaria-de-gestao-de-pessoas-sgp-pei-2021-2026>.

2. OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO E INDICADORES SETORIAIS

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES SETORIAIS
Contribuir para a 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
Melhorar a efetividade da comunicação da SGP	i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP
Desenvolver a gestão do conhecimento	i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP
Promover saúde e bem-estar	i6. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)
	i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado
	i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP	i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).
	i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).

3. RESULTADOS OBTIDOS – Período: 1º Quadrimestre/2023

A partir do levantamento das informações colhidas junto às Coordenadorias desta SGP, no âmbito dos processos de monitoramento individualizado dos indicadores (elencados no documento SEI nº 1912650), apresentam-se, a seguir, as ações e resultados alcançados no 1º quadrimestre de 2023 para os indicadores táticos da SGP:

i1 - Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (SEI nº 0006803-42.2022.6.05.8000).

- Indicador com previsão de medição semestral, os resultados do 1º semestre de 2023 constarão no Relatório de Desenvolvimento Setorial (RDS) do 2º Quadrimestre de 2023.

i2 - Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (SEI nº 0006804-27.2022.6.05.8000).

- A unidade alcançou em 2022 o valor de 50% de adequação do total de normas internas de pessoal à legislação vigente pendentes, constantes da Lista composta por 10 prioridades, conferindo um alcance superior à meta pretendida para a aferição acumulada dos exercícios de 2022 e 2023 que é de 45% (conforme consta no relatório encartado ao documento nº 2232809);
- No entanto, em virtude de demandas da Alta Administração para elaboração de novos normativos, cujas matérias não estavam entre as descritas no rol de prioridades anteriormente aprovado pelo Comitê de Gestão de Pessoas, e constante do documento nº 1975025 / SEI nº 0020204-45.2021.6.05.8000, no 1º quadrimestre de 2023 a unidade não contabilizou nenhuma nova norma, considerando os critérios definidos para a aferição do indicador, mantendo o alcance dos 50% medidos até o exercício anterior;
- Considerando o exposto e já tendo a SEJUPE manifestado na RAT do 3º quadrimestre de 2022 a necessidade de revisão dos parâmetros de aferição do indicador, visando alavancar seu resultado e manter maior coerência entre a meta alcançada e os esforços da unidade nas atividades afetas à elaboração/edição de normativos, a mesma sugere:
*“a) alterar os parâmetros da meta, passando a considerar todos os atos normativos elaborados ou alterados pela SEJUPE, elevando-se a meta para o período 2022/2026, por exemplo, de 10 para 20; e
b) alterar as metas dos anos 2023 e 2024, de 45% e 55%, para 50% e 60%, respectivamente, posto que não é possível elaborar 4,5 ou 5,5 normas, cabendo, neste caso, apenas número inteiro.”*

i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (SEI nº 0006805-12.2022.6.05.8000).

- Para 2023 o indicador tem como meta a avaliação e gerenciamento de (01) processo crítico da Coordenadoria de Pessoal (COPES);
- Não obstante ter sido definido como objeto para tratamento no “Plano de Ação para Avaliação e Gerenciamento de Riscos de Processos Críticos no âmbito da SGP” o processo crítico “Nomeação de Servidores para Cargo em Comissão ou Função Comissionada”, a SECOF, unidade técnica responsável pelo gerenciamento do indicador neste exercício, solicita, através do documento nº 2369036, a substituição do processo escolhido pelo “Processo de Gestão de Banco de Horas”, justificando a sua classificação como processo de alto risco, podendo, com a formatação de fluxo atual, ocasionar pagamentos indevidos, bem como usufrutos de horas inexistentes. Esse risco levou a unidade de auditoria interna do Tribunal, através do Relatório Final da

Fiscalização do Banco de Horas dos Servidores do TRE-BA (PAA2016), recomendar o seu mapeamento, ação que até então não foi implementada;

- A unidade informa também, que o processo sugerido em substituição ao previamente definido foi priorizado como ação para melhoria do indicador estratégico "i27 - Taxa de processos organizacionais mapeados".

i4 - Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (SEI nº 0006806-94.2022.6.05.8000)

- Indicador com previsão de medição neste exercício;
- A unidade informou no documento nº 2385815 que: *“encontra-se em monitoramento da SGP as ações definidas para o tratamento das demandas identificadas na apuração dos resultados obtidos na Pesquisa de Avaliação - Comunicação da SGP realizada em 2021. Assim, estabeleceu-se o final do 1º semestre de 2023 como marco temporal para avaliação das medidas implementadas em resposta às necessidades levantadas pelos servidores, para a partir disso, proceder-se nova análise do escopo de perguntas que compôs a pesquisa anterior, avaliando a pertinência e conveniência das questões levantadas à época, para o momento atual, visando aprimorar a efetividade e o alcance dos conteúdos que serão abordados para a Pesquisa de Satisfação da Comunicação da SGP em 2023”.*

i5 - Percentual de atividades manualizadas na SGP (SEI nº 0006807-79.2022.6.05.8000)

- O Plano de Ação para Manualização das Atividades da SGP, contido no documento nº 2355890, prevê para 2023 a manualização de **(05) processos pela COEDE (03 pela SEREDE, 01 pelas SEDAS e 01 pela EFAS), (01) processo pela COTEC (SEAPREV) e (02) processos pela COPES (01 pela SECOF e 01 pela SEPATI)**;
- No plano de ação estão previstas para o 1º Quadrimestre de 2023 as seguintes ações:
 - Identificar rotinas integrantes da atividade;
 - Identificar sistemas utilizados na atividade;
 - Identificar normativos de regência;
- Todas as unidades técnicas envolvidas na aferição do indicador informaram o cumprimento das atividades previstas no plano de ação para o 1º quadrimestre de 2023.

i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) (SEI nº 0006808-64.2022.6.05.8000)

- Procedeu-se ao levantamento de 2.238 dias de ausência por motivo de saúde própria de servidores para um total de 895 servidores (ativos, lotação provisória, removido para este Tribunal e sem vínculo) ao final do 1º quadrimestre de 2023, alcançando o percentual de 2,08%, o que representa o alcance de 147,9% (cento e quarenta e sete vírgula nove por cento) da meta anual de 4,0%;
- Nesse contexto, verifica-se que, no momento, a meta do indicador ficou abaixo do valor estabelecido, apresentando resultado satisfatório, uma vez que, segue a lógica do quanto menor melhor;
- Não obstante ter sido realizada a medição do “i6” para o 1º quadrimestre de 2023, o indicador setorial foi elevado ao nível estratégico, com a finalidade de substituir a ação estratégica a9 - Fomento às Ações de Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde,

conforme proposta da SEGOVE constante do documento nº 2214788 / SEI nº 0020255-56.2021.6.05.8000, com deliberação ocorrida na II Reunião de Análise da Estratégia (RAE) 2023, conforme informação contida na ata de reunião acostada ao documento nº 2386319 / SEI nº 0008102-20.2023.6.05.8000;

- Sendo assim, mantendo-se os parâmetros definidos na ficha do indicador setorial “i6”, foi criado, a partir de 30/05/2023, o indicador estratégico i46 – Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).

i7 - Taxa de servidores com exame periódico finalizado (SEI nº 0006810-34.2022.6.05.8000)

- O percentual alcançado foi de 21,38%, atingindo-se 42,8% da meta estipulada de 50%, conforme documento nº 2361676.

i8 - Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC) (SEI nº 0006811-19.2022.6.05.8000)

- O indicador teve um desempenho abaixo do esperado para o período, alcançando 10% dos treinamentos previstos no PAC 2023, atingindo 13,3% da meta de 80% para este ano;
- A unidade justifica que algumas capacitações previstas para o período não tiveram suas contratações solicitadas pelas áreas demandantes;
- A unidade informa ainda o impacto de não ter, atualmente, uma sala de treinamento com computadores que possibilite a contratação de alguns cursos que requerem essa formatação de espaço;
- Apesar do baixo desempenho do indicador até o momento, a unidade acredita ser possível o alcance da meta anual, e, para tanto, reforçará as ações de acompanhamento junto aos setores que solicitaram as capacitações à época do planejamento e definição do PAC 2023.

i9 - Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) (SEI nº 0006812-04.2022.6.05.8000)

- Informou-se um alcance do indicador para o período acima da meta esperada, atingindo um percentual de 100%, representando 111,1% da meta anual de 90%, conforme documento nº 2364877;
- A unidade credita o bom desempenho do indicador às ações de planejamento que antecederam o PAC e pontua que a criação do formulário SEIFORMS facilitou o procedimento de solicitação das contratações de capacitação;
- A EFAS, porém, não se mostra otimista à manutenção dos bons resultados do indicador, caso, as unidades demandantes não deem continuidade às solicitações de cursos feitas no período de planejamento e elaboração do PAC 2023.

i10 – Grau de tempestividade na realização de junta Médica (SEI nº 0024157-80.2022.6.05.8000)

- A partir da anuência da Diretoria-Geral e Presidência acerca da versão 3 do Plano Estratégico Setorial da SGP (documentos 2296813 e 2296818), foram firmadas as metas do indicador para os exercícios de 2023 – 2026;
- O indicador no 1º Quadrimestre de 2023 obteve um bom desempenho, alcançando um percentual de 93,26%, atingindo 124,35% da meta estipulada de 75%, conforme documento nº 2366760.

PLANILHA DE CÁLCULO - 2023					
Período *	Juntas médicas tempestivamente realizadas no período	Total de juntas médicas previstas para realização no período	Percentual alcançado (%)	Meta	Alcance da Meta
1º Quadrimestre	166	178	93,26%	75%	124,35%
2º Quadrimestre				75%	
3º Quadrimestre				75%	
Anual				75%	

Quadro comparativo da evolução dos indicadores em 2023

INDICADOR	META 2023	RESULTADO 1º QUADRIMESTRE	RESULTADO 2º QUADRIMESTRE	RESULTADO 3º QUADRIMESTRE
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público.	Capacitar, entre 2022 e 2023, 60% dos servidores efetivos lotados nos cartórios eleitorais em cursos voltados para a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau.	Indicador com aferição semestral, o resultado do 1º semestre 2023 será apresentado no RDS do 2º Quadrimestre.		
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	45%	50%		
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP.	(01) processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPEs).	Solicita alteração do processo crítico previamente definido no “Plano de Ação para Avaliação e Gerenciamento de Riscos de Processos Críticos no âmbito da SGP”		
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP.	55%	Análise das ações de tratamento das demandas da pesquisa de 2021 em andamento.		
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP.	40%	Cumpridas as ações definidas no plano de ação para o período.		
i6. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).	4%	2,08%	o indicador setorial foi elevado ao nível estratégico e passa a ser indicador estratégico “i46”	
i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado.	50%	21,38%		
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	80%	10%		
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	90%	100%		
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	75%	93,26%		

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS²

4.1 Os indicadores estão fazendo sentido para a unidade?

Os indicadores táticos da SGP estão alinhados com os objetivos estratégicos do Tribunal. Com as readequações adotadas para o ciclo 2022-2026, efetivadas a partir das demandas identificadas ao longo do monitoramento realizado no exercício de 2022, entende-se que os referidos indicadores estão contribuindo para um melhor desempenho das atividades desta SGP. Cabe ainda, deliberação sobre as propostas de alterações dos “i2” e “i3”, bem como acerca de ações para alavancar os resultados dos indicadores com desempenho insatisfatório para o período.

4.2 Sua medição é viável e confiável?

Com as alterações realizadas para a medição dos indicadores no ciclo 2022-2026, considerando a 3ª versão do Plano Estratégico Setorial da SGP, entende-se que, de forma geral, a aferição dos mesmos se mantém viável e confiável.

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

O planejamento do PAC 2023 após consulta às Macro Unidades via SEI, elaboração publicação e ciência a estas mesmas unidades da publicação do PAC 2023 e criação de formulário SEIFORMS para solicitação de contratações.

A melhoria nos procedimentos de controle e gerenciamento dos processos com demandas de avaliação pela Junta Médica, bem como o alinhamento entre a área jurídica da SGP e a equipe médica, facilitaram na manutenção dos resultados alcançados em 2022 em 2023, para a tempestividade da realização das juntas médicas agendadas para o período.

Por outro lado, verifica-se que algumas condições já se apresentam como fatores que trazem dificuldades para obtenção do resultado estabelecido para o exercício, tais como:

- inércia das áreas demandantes nos procedimentos relacionados à realização dos eventos de capacitação, não solicitando os cursos que informaram como necessários na fase de planejamento do PAC 2023.
- determinação da Alta Administração para a elaboração de atos normativos não previstos na lista de prioridades.
- número reduzido de servidores, diversidade e complexidade de tarefas da unidade;
- grande volume de atividades operacionais em todas as unidades da Secretaria, impactando o desenvolvimento de ações voltadas para a gestão das unidades.

²

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

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

De maneira geral, ainda se faz necessário o aprimoramento das atividades relacionadas à gestão, visto que as unidades ainda se encontram bastante vinculadas às demandas operacionais, nem sempre podendo se dedicar às atividades de desenvolvimento estratégico.

5. CONCLUSÃO

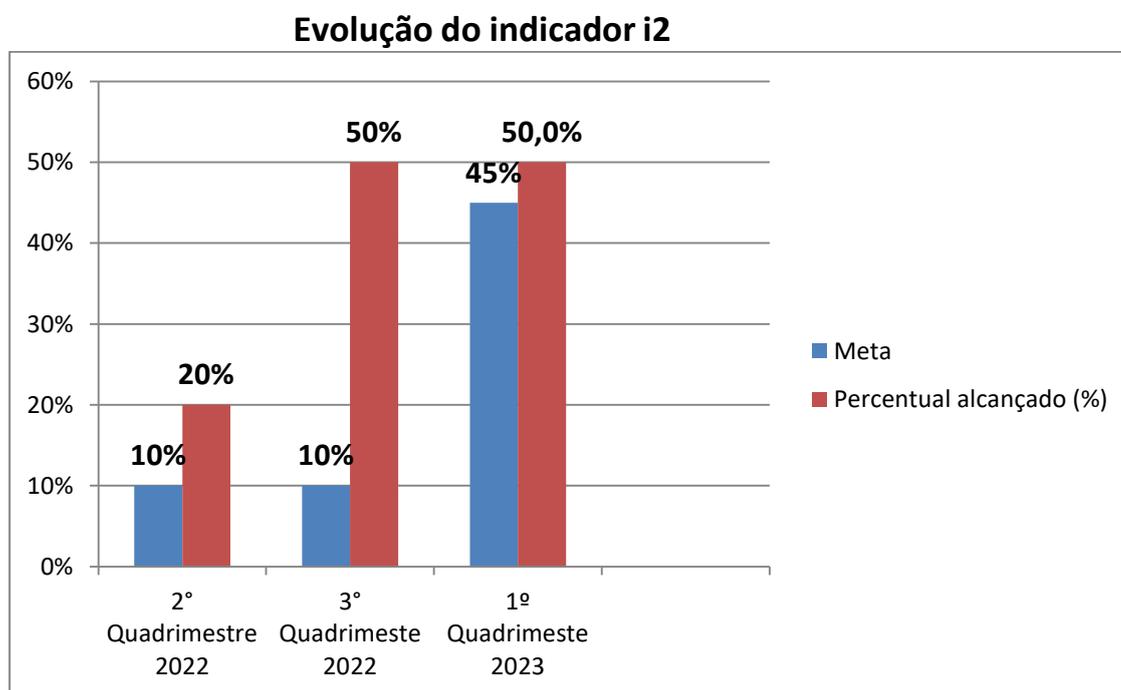
As unidades estão conscientes da necessidade de empreender esforços para consecução das metas traçadas para o exercício.

Destaca-se, porém, que, diante da necessidade de atendimento de demandas urgentes definidas pela Administração e do grande volume de atividades operacionais nas quais as unidades da SGP estão envolvidas, as ações voltadas para o alcance dos objetivos traçados vem sofrendo atrasos, comprometendo os indicadores ao final do exercício/ciclo.

A seguir, apresenta-se o comparativo de desempenho dos indicadores com previsão de medição no ano de 2023:

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

(SEI 0006804-27.2022.6.05.8000)

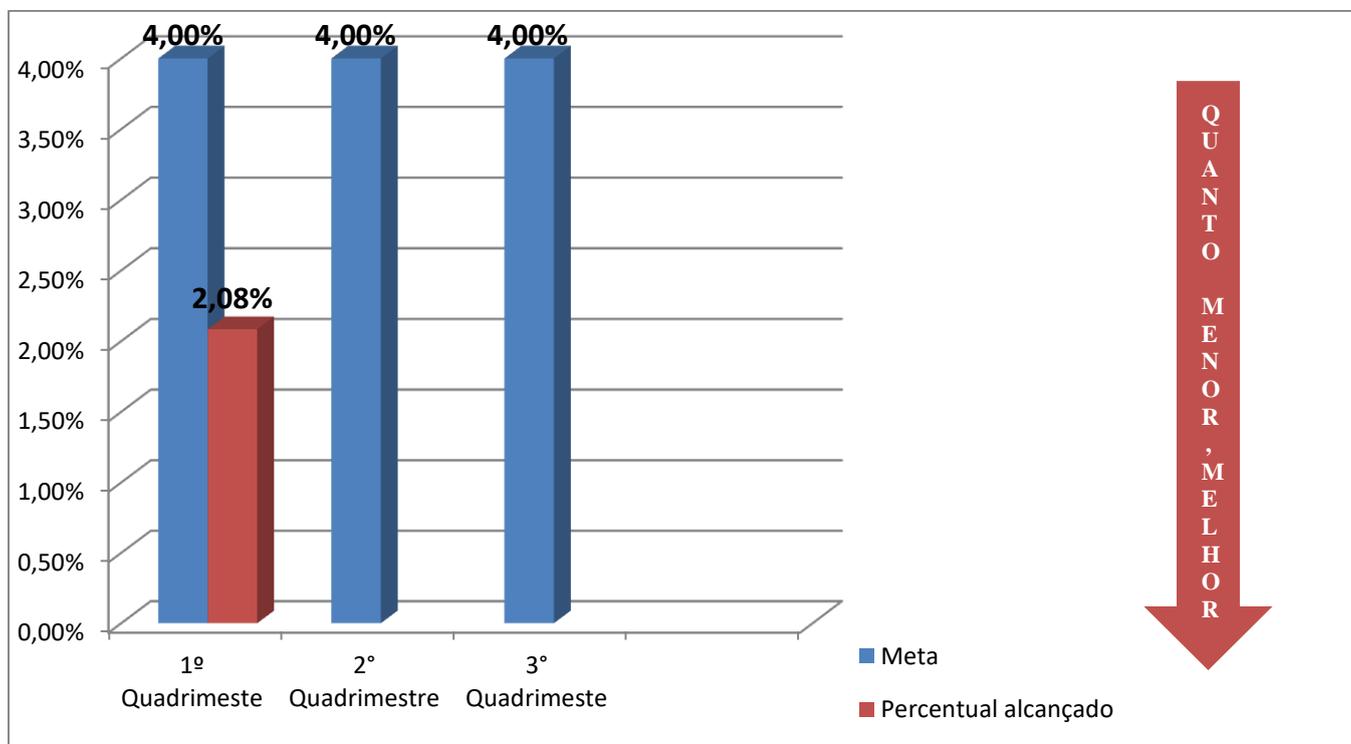


*Resultado do cumulativo de 2022 e 1º quadrimestre 2023

i6. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)

(SEI 0006808-64.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i6*

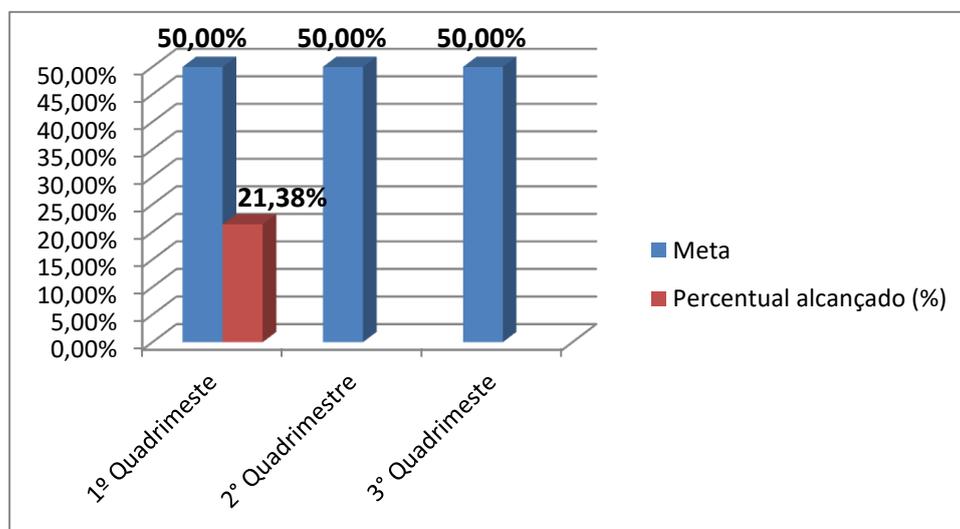


*Resultado do 1º quadrimestre 2023

i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado

(SEI nº 0006810-34.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i7*

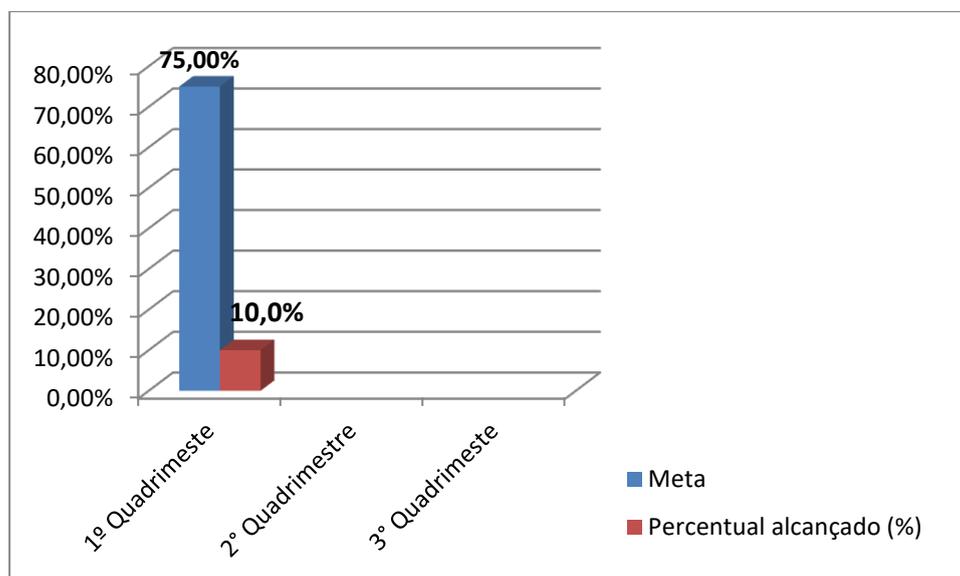


*Resultado do 1º quadrimestre 2023

i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)

(SEI nº 0006811-19.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i8 *

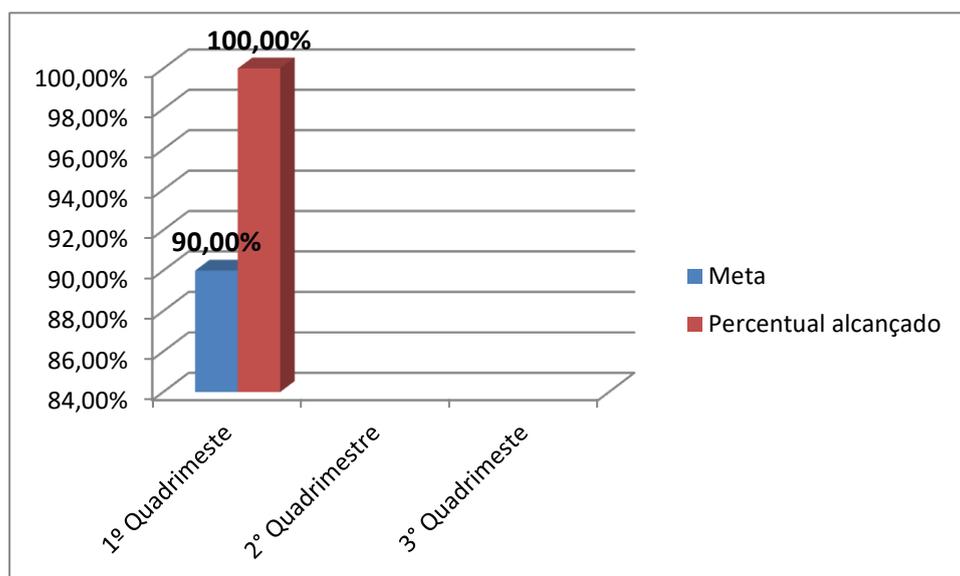


*Resultado do 1º quadrimestre 2023.

i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)

(SEI nº 0006812-04.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i9 *



*Resultado do 1º quadrimestre 2023