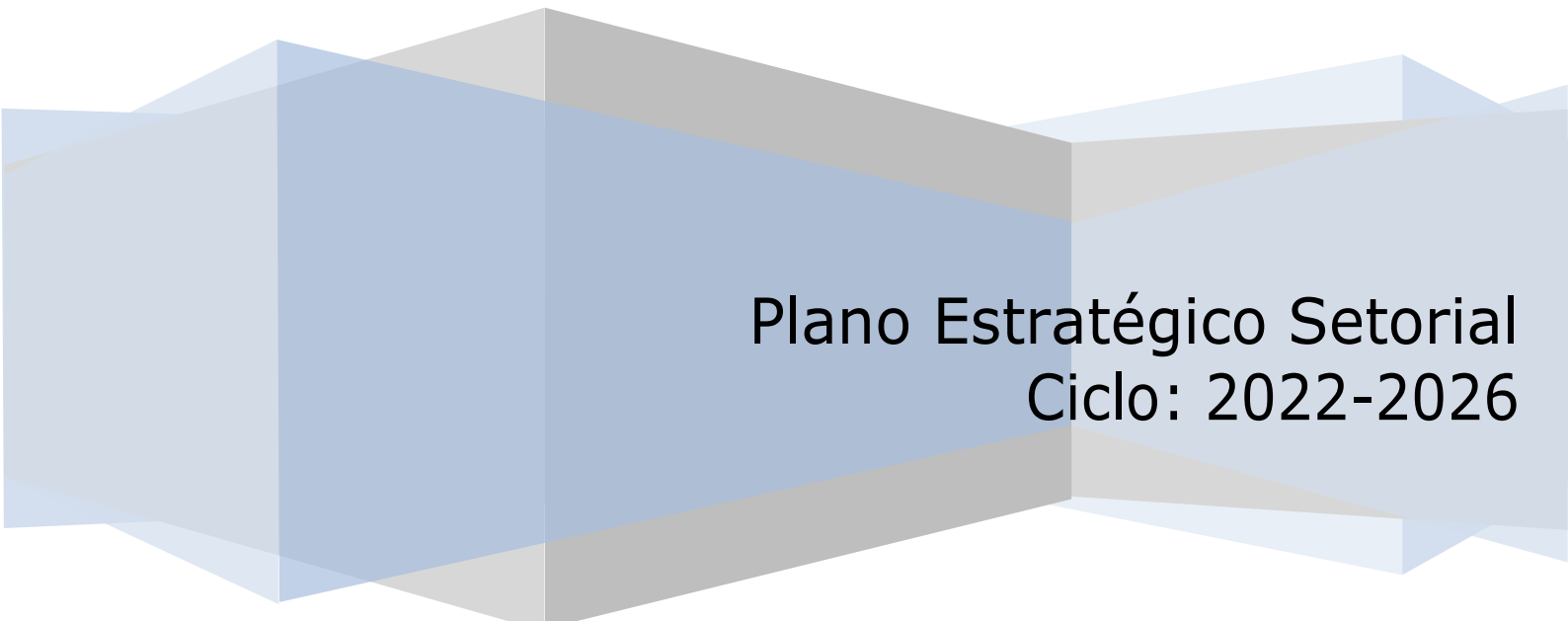


Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 2º 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 2º quadrimestre de 2023.

O monitoramento dos índices alcançados ao longo do exercício visa acompanhar os trabalhos desenvolvidos pelas unidades técnicas e operacionais da Secretaria e, dessa forma, 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 técnicas e operacionais da Secretaria, com foco em contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal.

O monitoramento em referência 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 n.º 1912650 do SEI n.º 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 favoreçam o alcance dos objetivos setoriais e estratégicos.

¹ 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-pe-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).

*Insta rememorar que, conforme deliberação da II RAE 2023 (documento n.º 2386319), o predito 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. Assim, mantendo-se os parâmetros definidos na ficha do indicador setorial em referência, foi criado, a partir de 30/5/2023, o indicador estratégico i46 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE).

3. RESULTADOS OBTIDOS – Período: 2º 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 n.º 1912650), apresentam-se, a seguir, as ações e os resultados alcançados no 2º quadrimestre de 2023 para os indicadores táticos da SGP:

i1 - Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (SEI n.º 0006803-42.2022.6.05.8000).

No período de janeiro a junho não houve a capacitação de servidores efetivos lotados em zonas no tocante ao tema em referência.

Todavia, já no início do 2º semestre, considerando apenas os meses de julho e agosto, o percentual alcançado foi de 59,6% da meta fixada em 60%, portanto, 99,4% da meta anual.

A unidade acredita que a escolha pela capacitação no atendimento atitudinal acessível facilitou a adesão dos servidores das Zonas Eleitorais e, ressaltou que a aludida capacitação estará disponível na forma assíncrona até dezembro do corrente ano.

i2 - Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (SEI n.º 0006804-27.2022.6.05.8000).

Considerando a mudança de critério na apuração do indicador, segundo os parâmetros aprovados no bojo do Processo SEI n.º 0000758-22.2022.6.05.8000 (documentos n.ºs 2457101, 2464500 e 2470911), alterando-se, a forma de medição do índice, os dados referentes ao exercício de 2022 e do 1º quadrimestre de 2023 também restaram modificados.

Dessa forma, no 1º quadrimestre o percentual alcançado foi de 32,0% da meta fixada em 40%, portanto, 80% da meta anual.

Já no 2º quadrimestre o percentual alcançado foi de 88,0% da meta fixada em 40%, portanto, 220% da meta anual.

Logo, considerando apenas os dois primeiros quadrimestres do ano, a unidade já superou a meta anual de 5 minutos, tendo entregue dezesseis minutos no período apurado.

i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (SEI n.º 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): Gestão de Banco de Horas.

A unidade informou que, consoante as ações definidas na 1ª etapa do plano de ação contido no documento n.º 2487044, finalizou o PTR (Plano de Tratamento de Riscos) Gestão de Banco de Horas (documento n.º 2442446), o qual foi validado pela Seção de Gestão de Processos, da Qualidade e de Riscos (SEGEPRO), conforme documento n.º 2444141 do SEI n.º 0054508-75.2018.6.05.8000.

Informou, ainda, que o Manual Gestão do Banco de Horas, elaborado conjuntamente com a SEGEPRO, como uma das atividades que visam a melhoria do citado processo, encontra-se em fase de finalização.

i4 - Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (SEI n.º 0006806-94.2022.6.05.8000)

A se considerar as recentes alterações nas titularidades da SGP e respectivo gabinete, bem por isso, o necessário período de adaptação e leitura de cenário que mudanças de lotação normalmente ensejam, a nova pesquisa para avaliação da satisfação dos servidores com a comunicação da SGP ainda esta em fase de elaboração, todavia, será finalizada e aplicada até antes do final deste exercício.

i5 - Percentual de atividades manualizadas na SGP (SEI n.º 0006807-79.2022.6.05.8000)

O Plano de Ação para Manualização das Atividades da SGP, contido no documento n.º 2355890, prevê para 2023 a manualização de **(05) processos pela COEDE** (03 pela SEREDE, 01 pela 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 2º Quadrimestre de 2023 as seguintes ações:

- Identificar rotinas integrantes da atividade;
- Identificar sistemas utilizados na atividade;
- Identificar normativos de regência;
- Elaborar minuta de manual

Todas as unidades técnicas envolvidas na aferição do indicador informaram o cumprimento das atividades previstas no plano de ação para o 2º quadrimestre de 2023.

i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) (SEI n.º 0006808-64.2022.6.05.8000)

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 n.º 2214788 / SEI n.º 0020255-56.2021.6.05.8000, com deliberação ocorrida na II Reunião de Análise da Estratégia (RAE) 2023, conforme informação contida na respectiva ATA (documento n.º 2386319/SEI n.º 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).

A despeito disso, considerando que a versão 4 do Plano Estratégico Setorial (documento n.º 2457101/SEI n.º 0000758-22.2022.6.05.8000) realizou a atualização das composições do Tribunal e da Secretaria, a adequação da fórmula e repactuação das metas do i2 – Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente e, a Inclusão de observação na Ficha do i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP, mas manteve o i6 – Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) como indicador setorial, sugere-se que na 2ª Reunião da Análise Tática seja deliberado expressamente a sua exclusão.

i7 - Taxa de servidores com exame periódico finalizado (SEI n.º 0006810-34.2022.6.05.8000)

O percentual alcançado foi de 36,66%, atingindo-se 73,3% da meta estipulada de 50% para o período, e 58,6% da meta anual, conforme documento n.º 2361676.

Nesse aspecto, a despeito da unidade não ter alcançado a meta para o período, insta salientar que, com a efetiva implementação do Teletrabalho no âmbito deste Tribunal, a partir da publicação da Portaria respectiva, decerto, o indicador será alavancado porque para concessão do aludido regime de trabalho é imprescindível estar com o exame periódico atualizado.

i8 - Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC) (SEI n.º 0006811-19.2022.6.05.8000)

O indicador teve um desempenho abaixo do esperado para o período, alcançando 32% dos treinamentos previstos no PAC 2023, atingindo 42,7% da meta estipulada de 75% para o período, e 56,0% da meta anual.

A unidade informa que, ao contrário do primeiro quadrimestre, as áreas demandantes solicitaram treinamentos previstos para os dois primeiros quadrimestres.

Todavia, a unidade pontua que o indicador teve o desempenho esperado, com ótima probabilidade de alcance da meta.

Ademais, informa que o PAC está sendo revisado neste mês de setembro, pois houve demandas de áreas como por exemplo a SGA, que está passando por uma reformulação significativa e reviu algumas necessidades de capacitação diante da nova Lei n.º 14.133/2022.

i9 - Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) (SEI n.º 0006812-04.2022.6.05.8000)

Informou-se um alcance do indicador para o período abaixo da meta esperada, atingindo um percentual de 80%, representando 88,9% da meta anual de 90%.

A EFAS acredita que essa queda ocorreu porque algumas áreas deixaram de solicitar as capacitações previstas para o 1º quadrimestre.

Todavia, a unidade entende que o resultado do indicador poderá ser alavancado se as áreas continuarem a solicitar as capacitações previstas no PAC 2023, por ordem de relevância, informadas na fase de seu planejamento e em sua revisão.

i10 – Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (SEI n.º 0024157-80.2022.6.05.8000)

O indicador no 2º Quadrimestre de 2023 apesar de ter caído um pouco em relação ao 1º Quadrimestre, obteve um bom desempenho, alcançando um percentual de 89,29%, atingindo 119,05% da meta estipulada de 75%.

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.	59,6%	
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente.	40%	32%	88,0%	
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"	Plano de Tratamento de Riscos (PTR) validado pela SEGEPRO Manual Gestão de Banco de Horas em fase de finalização	
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.	Elaboração do questionário para aplicação no 3º trimestre	
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP.	40%	Cumpridas as ações definidas no plano de ação para o período.	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%	36,66%	
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	80%	10%	32%	
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	90%	100%	80%	
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	75%	93,26%	89,29%	

Quadro comparativo da evolução dos indicadores em 2023

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, assim como, em resposta às deliberações da última RAT, afetas às alterações dos i2 e i3. Bem por isso, entende-se que os referidos indicadores estão contribuindo para um melhor desempenho das atividades desta SGP. Todavia, cabe deliberar expressamente a exclusão do i6 – Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE) na 2ª RAT, uma vez que a 4ª versão do PES 2022-2026 o manteve como indicador setorial.

4.2 Sua medição é viável e confiável?

Com as alterações realizadas para a medição dos indicadores no ciclo 2022-2026, considerando a 4ª 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.
- 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.

<https://certificacaoiso.com.br/pensar-e-definir-indicador-da-qualidade/>

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/indicadores-desempenho.htm> Acesso em e março de 2020.

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

Em linhas gerais, permanece a necessidade de aprimorar as atividades relacionadas à gestão, visto que as unidades ainda se encontram bastante envolvidas com demandas operacionais, não podendo manter uma dedicação linear e constante às atividades de desenvolvimento estratégico.

Vale informar que a EFAS instará as unidades para a solicitação tempestiva dos cursos, com o objeto de facilitar o atingimento da meta.

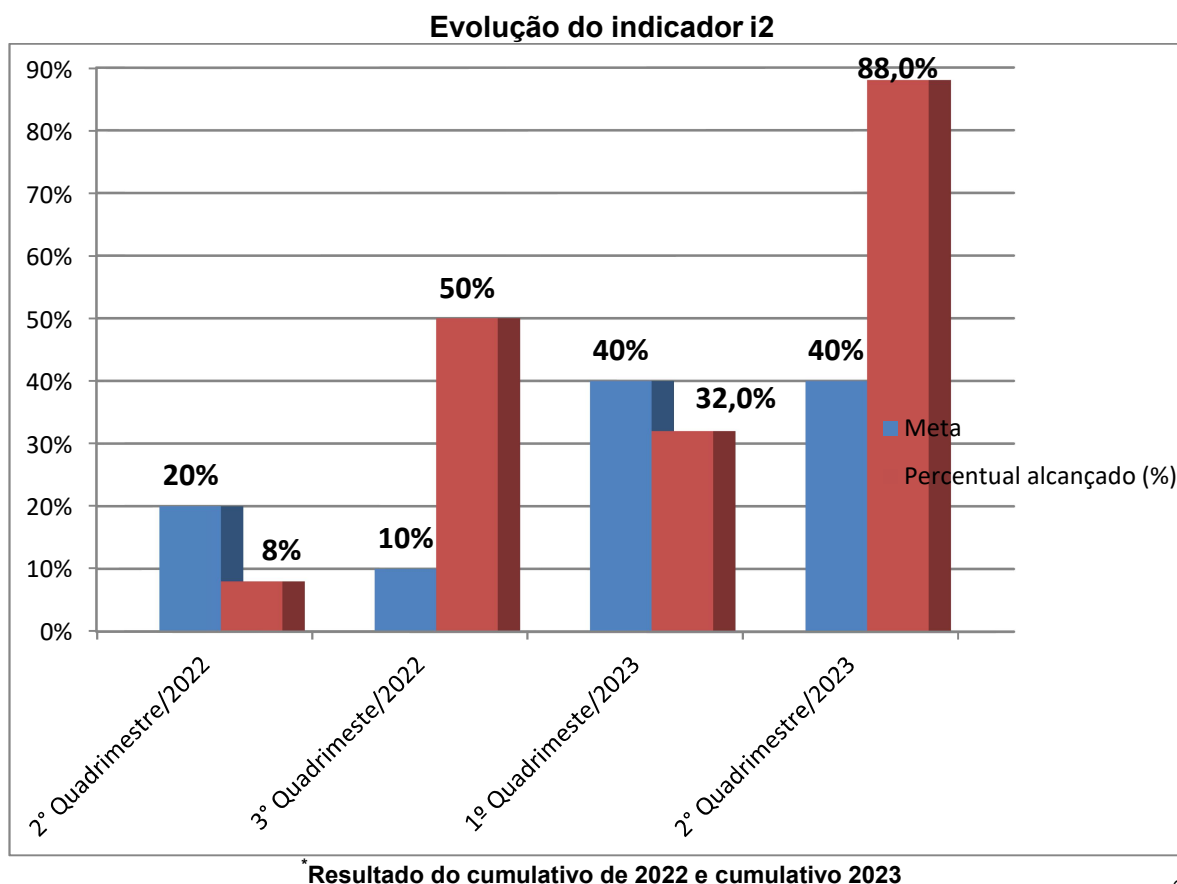
5. CONCLUSÃO

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

Destaca-se, inclusive que, apesar do impacto negativo que o atendimento de demandas urgentes definidas pela Administração e o grande volume de atividades operacionais nas quais as unidades da SGP estão envolvidas geram para o alcance dos objetivos afetos aos indicadores setoriais, considerando os percentuais das medições deste quadrimestre, provavelmente, ao final do exercício/ciclo, teremos bons resultados.

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

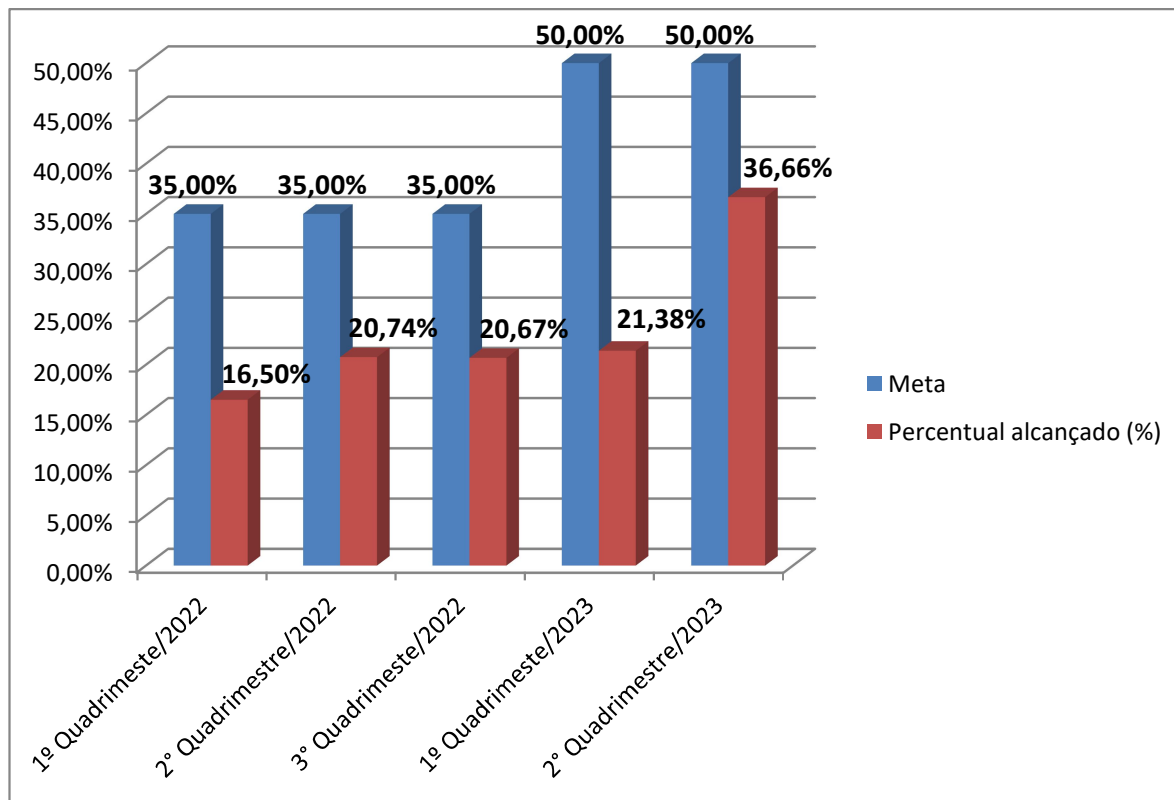
i2: Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (SEI 0006804-27.2022.6.05.8000)



i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado

(SEI nº 0006810-34.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i7*

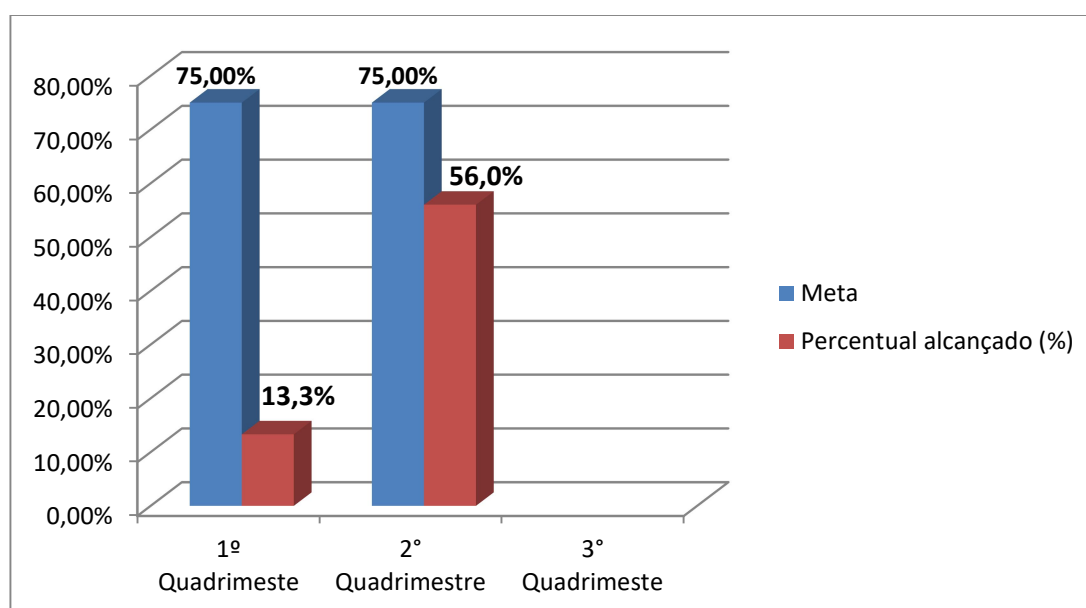


*Resultado do cumulativo 2023

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

(SEI nº 0006811-19.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i8*

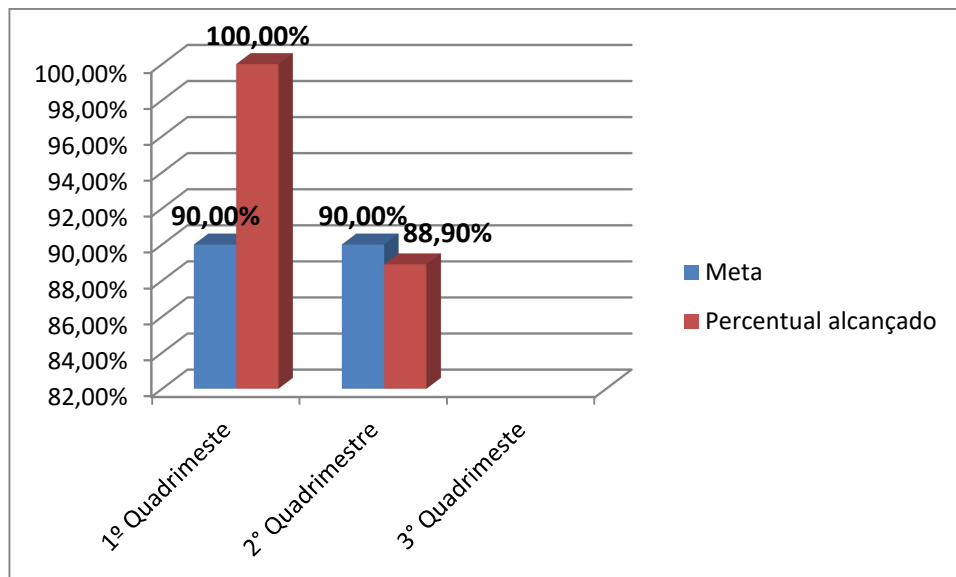


*Resultado do cumulativo 2023.

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

(SEI nº 0006812-04.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i9*



*Resultado do cumulativo 2023