Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 1º de janeiro a 31 de agosto de 2024

Plano Estratégico Setorial
Ciclo: 2022-2026

Salvador, outubro/2024

1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas no período de **janeiro a agosto de 2024** em relação às metas definidas no ***Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – Ciclo 2022-2026***, instituído através da Instrução Normativa n.º 4, de 8 de abril de 2022[1].

Originalmente estruturado com dez indicadores setoriais, o atual plano conta com 9 indicadores, considerando que, na II Reunião de Análise Estratégica TRE-BA ocorrida em março/2023 o *i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)* foi elevado ao nível estratégico, passando a integrar o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Eleitoral da Bahia (PEI). O monitoramento dos indicadores é uma importante ferramenta de gestão, com a finalidade de acompanhar o alcance das metas definidas para o período de medição, identificar avanços e oportunidades de melhorias, embasar análises críticas e subsidiar decisões para correção de eventuais problemas que afetem o desempenho das atividades da Secretaria e, por conseguinte, do Tribunal.

Em se tratando de indicadores táticos, os índices aferidos representam os resultados alcançados pelas áreas técnicas e operacionais da SGP, com avaliação quantitativa e qualitativa e foco na contribuição para o atendimento dos objetivos estratégicos do Tribunal.

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	**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).

Nota: o i6 foi elevado a indicador estratégico (2º Reunião de Análise Estratégica 2023)

[1] Versão atual disponível no site do Tribunal. Acesso em 29 de outubro de 2024.

3. RESULTADOS OBTIDOS

A partir do levantamento de informações junto às Coordenadorias da SGP através dos processos de monitoramento individualizado de cada indicador, apresentam-se, a seguir, os resultados alcançados no período de **janeiro a agosto de 2024** para os indicadores táticos da SGP.

INDICADOR	META 2024	RESULTADO (1º quadrimestre 2024)	RESULTADO (2º quadrimestre 2024)
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público	Sem meta para 2024	Indicador não mensurado em 2024	Indicador não mensurado em 2024
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente	Meta em fase de revisão	Aguardando definição da nova meta	Aguardando definição da nova meta
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPES)	Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável	Processo mapeado já com identificação dos riscos (pendentes, apenas a aprovação do PTR)
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	Sem meta para 2024	Indicador não mensurado em 2024	Indicador não mensurado em 2024
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP	50% (2 manuais, totalizando 10 no ciclo,, considerando 20 atividades definidas em Plano de Ação)	Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável	Manuais já em fase de revisão
I7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado	50% de servidores com exame periódico finalizado	**53,1%** da meta (26,53% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado)	**42,1%** da meta (20,98% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado)
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)	85%	Percentual atingido: 20%, o que representa **23,5%**	Percentual atingido: 48%, o que representa **56,5%** da meta
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)	90%	Percentual atingido: 100%, o que representa **111,1%**	Percentual atingido: 100%, o que representa **111,1%** da meta
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	85%	Percentual atingido: 85,15%, o que representa **100,2%***	Percentual atingido: 89,71%, o que representa **105,5%** da meta.

* Informações alteradas no segundo relatório considerando revisão promovida pela unidade responsável (adequação que, contudo, não alterou o resultado da medição – a meta foi alcançada no período).

HISTÓRICO DAS MEDIÇÕES DOS INDICADORES EM 2024

3.1 **Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (i1)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006803-42.2022.6.05.8000: indicador não mensurado em 2024

3.2 **Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006804-27.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: meta em revisão.
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: meta em revisão.
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

3.3 **Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (i3)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006805-12.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: apresentação do Formulário de Identificação do Processo – FIP do processo de trabalho 'Reestruturação Administrativa".
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: processo mapeado (nome atualizado para "Alteração da Estrutura Administrativa do TRE/BA no SGRH"), já com identificação e análise dos riscos envolvidos (atualmente em fase final de aprovação)
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

3.4 **Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (i4)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006806-94.2022.6.05.8000 – indicador não mensurado em 2024

3.5 **Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006807-79.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: criação e envio do processo à COEDE para apresentação dos dois manuais definidos para serem elaborados no ano.
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: manuais em fase de elaboração da versão final.
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

3.6 **Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006810-34.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a agosto de 2024 (196 servidores), 52 realizaram o exame (26,53%).
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a agosto de 2024 (410 servidores), 86 realizaram o exame (20,98%).
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

3.7 **Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (i8)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006811-19.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: do total de 25 treinamentos previstos no PAC, 5 já foram realizados (20%), o que representa 23,5% da meta.
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: do total de 25 treinamentos previstos no PAC, 12 já foram realizados (48%), o que representa 56,5% da meta.
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

3.8 **Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (i9)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006812-04.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: dos 5 treinamentos previstos para o período todos foram realizados (100%)
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: dos 12 treinamentos previstos para o período todos foram realizados (100%)
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

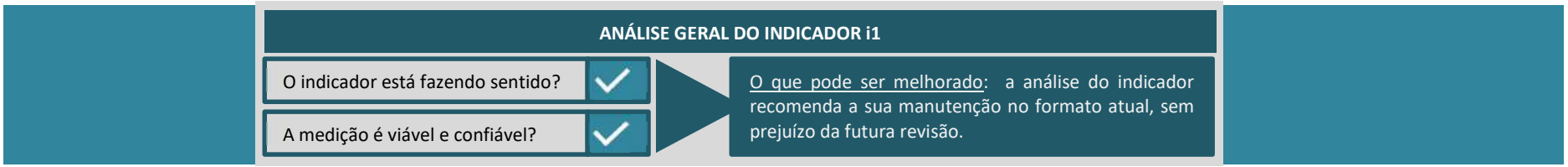
3.9 **Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (i10)**

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0024157-80.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2024: 101 juntas médicas estavam previstas para o período e foram realizadas 86.
- Resultado no 2º quadrimestre de 2024: 204 juntas médicas estavam previstas para o período e foram realizadas 183.
- Resultado no 3ª quadrimestre de 2024: período ainda não atingido.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 **Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (i1)**

Trata-se de indicador relevante para o atendimento da missão institucional da Justiça Eleitoral, por envolver o aperfeiçoamento do atendimento ao cidadão, sem, no entanto, mensuração no ano de 2024 (em que pese o fato de que as ações realizadas neste ano serão consideradas na aferição no ano de 2025). Já foram realizadas em 2024 três capacitações que se enquadram no referido indicador.



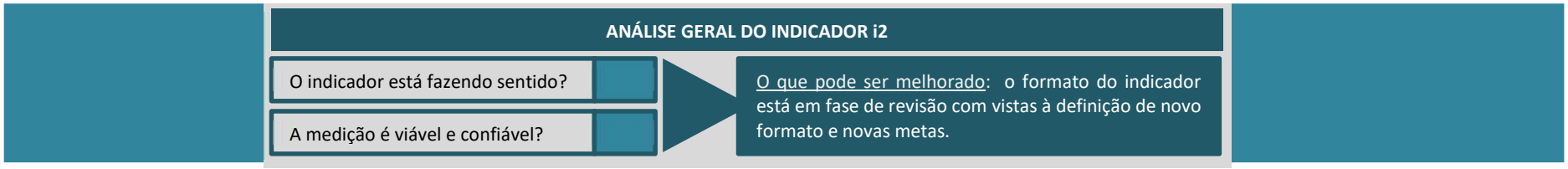
4.2 **Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)**

A relevância do indicador se evidencia na medida em que a atualização dos normativos internos envolvendo matéria de pessoal é imprescindível para garantir a aplicação adequada da legislação vigente às situações tratadas pelo Tribunal na área (relativas à servidores efetivos, requisitados e estagiários), bem como a uniformidade de entendimento, além de contribuir para o aperfeiçoamento do desempenho dos processos organizacionais da SGP.

Originalmente formatado para mensurar a apresentação de minutas de normativos em assuntos/matérias consideradas prioritárias pelo Comitê de Gestão de Pessoas, o indicador foi reformulado em 2023, não mais considerando a lista de assuntos pré-definida pelo referido Colegiado, mas sim, todas as minutas de normativo (inéditas, de revisão ou atualização) apresentadas sobre gestão de pessoas, definindo-se um total de 25 minutas para o Ciclo 2022-2026.

Considerando, no entanto, que a meta para todo o ciclo já foi superada em 2023, concluiu-se pela necessidade de ampliação da meta. Na segunda reunião de análise tática, verificou-se que o formato atual de mensuração do indicador não está, a princípio, atendendo de forma completa o objetivo de "melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP". Assim, deliberou-se pela sua revisão, através do levantamento das ações até o momento consideradas para aferição do indicador, de forma a definir as metas para os anos de 2025 e 2026.

Para tanto, foi realizado o levantamento das normas de pessoal existentes, a partir do qual será apresentada proposta de reformulação do indicador, estudo ainda não concluído ante a necessidade de priorização de outras demandas igualmente relevantes.

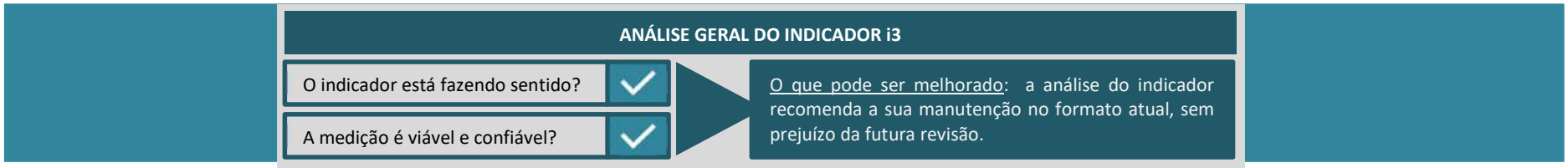


4.3 **Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (i3)**

Dada a relevância da ampliação das ações com vistas ao fomento da formalização da gestão de riscos no âmbito do Tribunal, constata-se a necessidade de manutenção do indicador em tela. Na 1º Reunião de Análise Tática, concluiu-se pela necessidade de promover alterações no rol de processos a terem seus riscos avaliados e geridos:

a) substituição do processo previsto para 2024 ("Atualização Cadastral de Servidor") pelo processo "Reestruturação Administrativa", considerando os impactos que esta acarreta ao Tribunal (sendo, portanto, imprescindível o seu mapeamento e avaliação dos riscos envolvidos).
b) alteração da ordem dos processos antes previstos para os anos de 2025 e 2026, diante da constatação de que, atualmente, o processo de "concessão de licença remunerada por motivo de doença em pessoa da família" precisa ser priorizado, diante do aumento de situações dessa natureza.

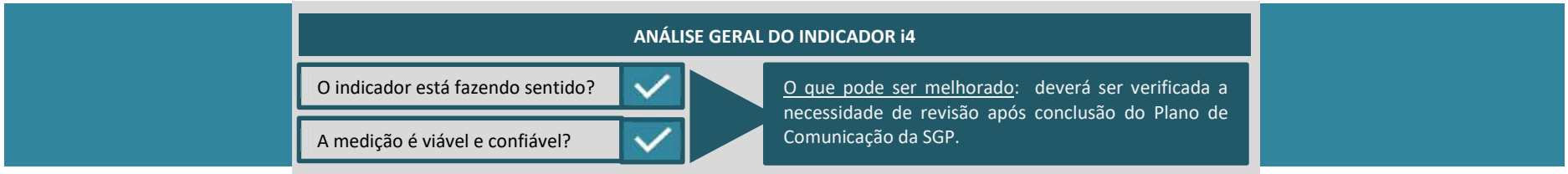
O processo para acompanhamento do atendimento da demanda foi criado e enviado à unidade responsável. O mapeamento do processo e a identificação dos riscos já foram realizados, estando pendente, apenas, a validação do plano de comunicação e a consequente aprovação do plano de tratamento de riscos.



4.4 **Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (i4)**

Trata-se de indicador relevante para garantir o constante aperfeiçoamento das orientações relativas às atividades da SGP, bem como os informes relevantes aos servidores e servidoras do Tribunal, sem, no entanto, mensuração no ano de 2024.

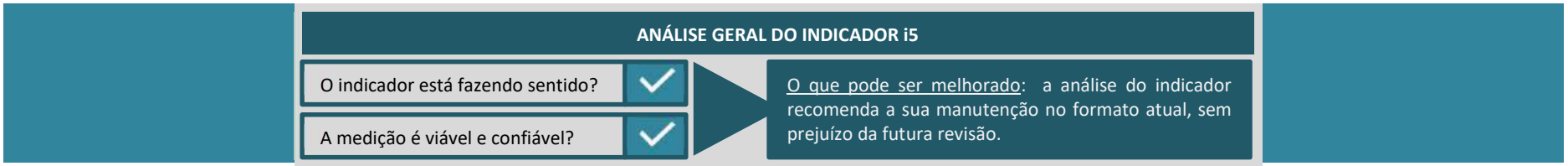
Importante registrar que está em fase de elaboração o Plano de Comunicação da SGP, o que poderá resultar, futuramente, na necessidade de adequações no indicador em tela.



4.5 **Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)**

O indicador em questão tem como objetivo a preservação e a propagação do conhecimento acerca das atividades executadas pelas unidades da SGP, com vistas a garantir a padronização de procedimentos e eficiência dos processos de trabalho, além do registro para transmissão de conhecimentos para novos servidores.

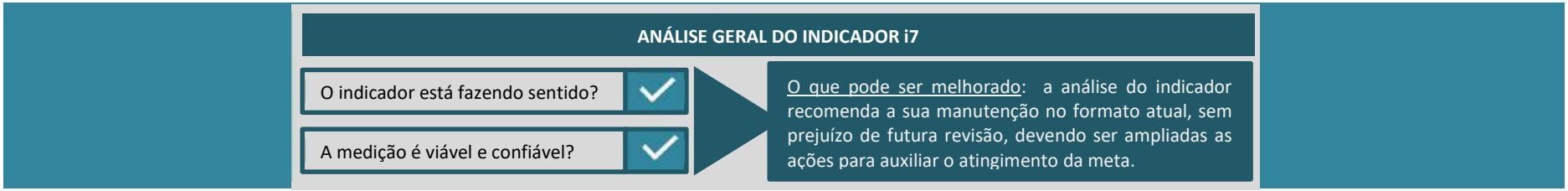
Com esse desiderato, foi aprovado Plano de Ação para manualização das atividades da SGP, com a identificação de 20 processos de trabalho a serem manualizados até 2026. A meta estabelecida para o ano de 2024 envolve a manualização de 2 (dois) processos de trabalho da Secretaria, já em fase de reformulação após a primeira revisão.



4.6 **Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)**

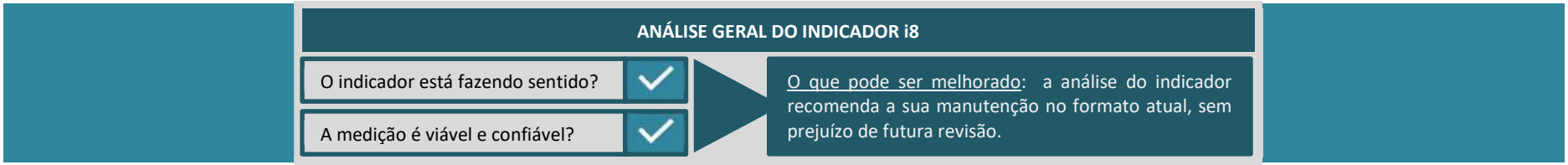
Trata-se de indicador relacionado às ações da SGP voltadas a acompanhar as doenças que, porventura, acometam os servidores do Tribunal, de modo a que sejam implementadas iniciativas com vistas à promoção da saúde e prevenção de doenças abrangendo temas como reeducação alimentar, colesterol alto, saúde bucal, suicídio e prevenção ao câncer de mama e próstata, combate ao fumo, hipertensão diabetes e vacinação. Ações desta natureza contribuem, inclusive, para aprimorar a eficiência da organização, considerando que o tratamento preventivo reduz a ocorrência de afastamento de servidores em decorrência de licenças médicas.

Na medição parcial do período ora avaliado, a meta do indicador não foi, novamente, atingida, alcançando apenas 42,1% (20,98% dos servidores elegíveis no período concluíram os exames periódicos), acentuando o não atingimento da meta em relação ao 1º quadrimestre. Considerando a relevância do indicador, conclui-se pela necessidade de sua manutenção, devendo, no entanto, ser adotadas medidas com vistas a alavancar o resultado. A suspensão do teletrabalho (que tem como um dos requisitos a realização do exame periódico) provavelmente contribuiu para a baixa execução do indicador.



4.7 **Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (i8)**

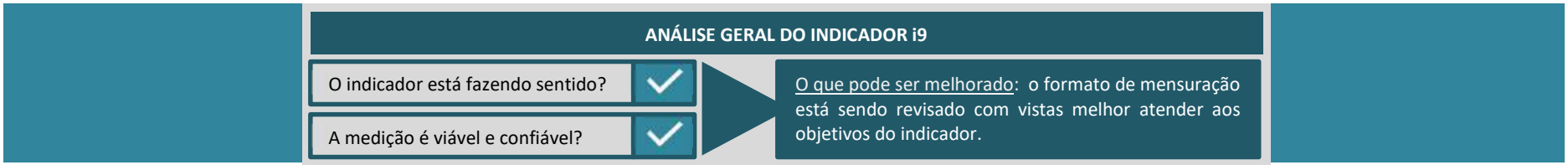
O indicador em questão tem o objetivo de garantir a execução do planejamento anual das capacitações pretendidas, elaborado de forma alinhada às necessidades de treinamento com vistas ao aperfeiçoamento dos processos organizacionais do Tribunal. O resultado aferido no segundo quadrimestre demonstra a boa execução do indicador, salientando a unidade responsável que a implementação de rotina evolvendo a participação das unidades demandantes dos treinamentos, através do preenchimento de formulário próprio, vem contribuindo para o atendimento da meta.



4.8 **Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (i9)**

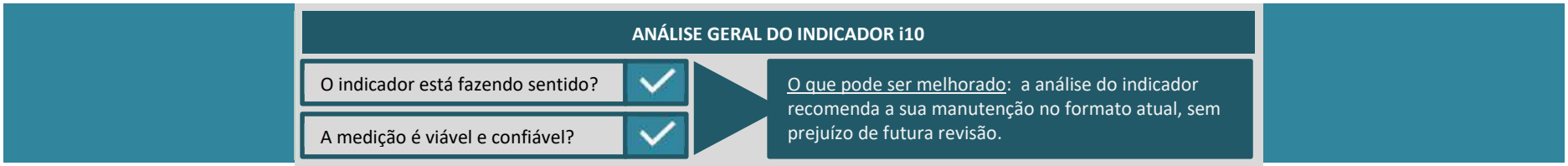
Através desse indicador, verifica-se se o planejamento anual das capacitações pretendidas foi atendido em observância às demandas de treinamento consideradas prioritárias pelo Tribunal. O resultado aferido no segundo quadrimestre demonstra a boa execução do indicador até o momento. Na segunda reunião tática do ano, verificou-se que a mensuração atual não está completamente em consonância com o objetivo do indicador de garantir a boa aplicação dos recursos públicos.

Assim, deliberou-se pela necessidade de realização de estudo com vistas à revisão do formato atual de mensuração do indicador de forma a que a realização de treinamentos não incluídos originalmente no Plano Anual de Capacitação, mas igualmente relevantes, não prejudique o indicador. Os estudos, apesar de iniciados, ainda não foram concluídos. Pretende-se definir o novo formato em paralelo à elaboração do Plano Anual de Capacitação 2025.



4.9 **Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (i10)**

A importância do indicador revela-se considerando que a realização tempestiva das juntas médicas impacta no adequado e célere atendimento das demandas relacionadas ao acompanhamento da saúde dos servidores do Tribunal. O resultado aferido no segundo quadrimestre demonstra a boa execução do indicador até o momento.



5. CONCLUSÃO

Com base nas análises e resultados registrados ao longo deste relatório é possível concluir que ***Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – Ciclo 2022-2026*** está alinhado aos propósitos e capacidade de execução atuais da Secretaria. Dos 9 indicadores setoriais, 7 estão sendo acompanhados ao longo de 2024 (os demais são aferidos apenas em anos não eleitorais). Destes 7, verifica-se que:

a) um permanece em fase de definição de novas metas para melhor atendimento dos seus objetivos (i2);

b) cinco estão com execução satisfatória até o momento (i3, i5, i8, i9 e i10), com indicação de revisão do i9 para melhor atendimento dos objetivos por ele pretendidos; e

c) um continua não atingindo a meta parcial para o período (i7).

Os resultados acima, bem como os ajustes a serem futuramente propostos após os estudos ora em andamento, revelam o comprometimento das unidades que integram a Secretaria de Gestão de Pessoas no sentido de impulsionar o alcance dos objetivos setoriais definidos visando ao contínuo aperfeiçoamento das atividades sob sua responsabilidade, contribuindo, por conseguinte, para o atendimento da missão institucional do TRE-BA.

Necessário, no entanto, adotar medidas com vistas a alavancar os resultados do i7 (a previsão de retomada do teletrabalho em 2025 poderá ser um fator favorável, desde que mantida a exigência de prévia realização do exame periódico para que seja autorizado), bem como para concluir os estudos de revisão do i2.

Com essas considerações, conclui-se pela relevância da manutenção dos indicadores setoriais atualmente previstos mantendo-se a sistemática de reavaliação periódica com vistas à preservação do binômio “factibilidade X desafio” na definição dos objetivos da Secretaria.