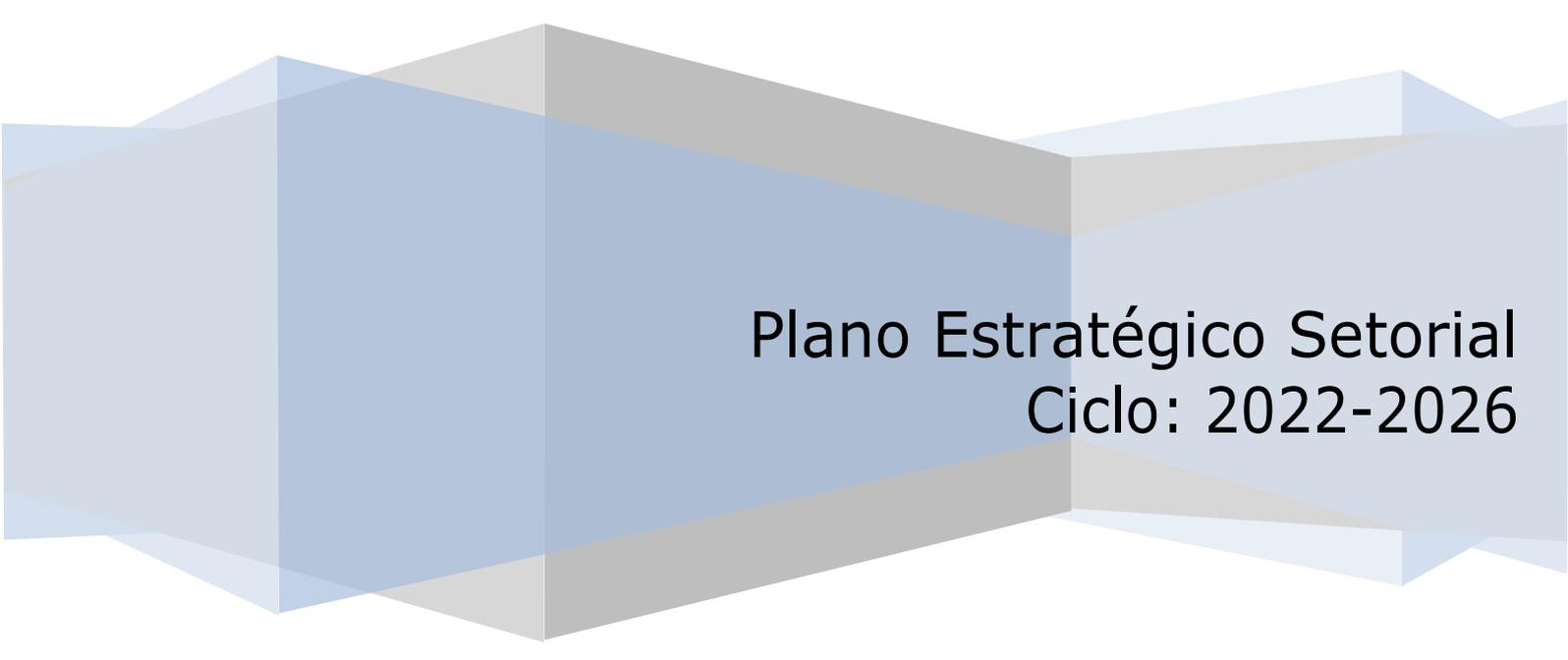


Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 3º Quadrimestre/2022



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 3º quadrimestre de 2022.

O monitoramento dos índices alcançados ao longo do exercício visa acompanhar os trabalhos desenvolvidos pelas diversas 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 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 ao 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 encontra-se disponibilizado no site deste Regional, no endereço <https://www.tre-ba.jus.br/otre/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 SETORIAS
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: 3º Quadrimestre/2022

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), apresenta-se, a seguir, as ações e resultados alcançados no 3º quadrimestre/2022 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 apenas em anos não eleitorais.

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

- A unidade alcançou 50% de adequação do total de normas internas de pessoal à legislação vigente pendentes constantes da Lista composta por 10 prioridades, superando em 500% a meta de 10% prevista para 2022, focando na elaboração de minutas constantes na lista de matérias prioritárias, apesar do quadro reduzido de servidores e a diversidade e complexidade de atribuições, conforme documento nº 2229774; e
- Visando alavancar o resultado deste indicador a unidade relatou a necessidade de rever a lista de matérias consideradas prioritárias, com base na demanda das próprias unidades da SGP e da Alta Administração, bem como aumentar o número de servidores da unidade.

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

- Indicador não possui previsão de medição em 2022; e
- Foi elaborado 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
(SEI nº 0006806-94.2022.6.05.8000)

- Indicador com previsão de medição apenas em anos não eleitorais.

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

- Indicador não possui previsão de medição em 2022; e
- Encontra-se em fase de execução o Plano de Ação para Manualização de Atividades no âmbito da SGP.

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 do total de 12.840 dias de ausência por motivo de saúde própria de servidores para um total de 897 servidores (ativos, lotação provisória, removido para este Tribunal e sem vínculo) ao final do 3º quadrimestre/2022 alcançando o percentual de 3,92%, o que representa o alcance de 36,6% (trinta e seis vírgula seis por cento) da meta de 2,40%;
- Nesse contexto, verifica-se que a meta do indicador ficou levemente acima do valor estabelecido, apresentando, conseqüentemente, resultado insatisfatório, uma vez que segue a lógica do quanto menor melhor, conforme documento nº2232732.

i7 - Taxa de servidores com exame periódico finalizado

(SEI nº 0006810-34.2022.6.05.8000)

- Retomada a convocação dos elegíveis com idade acima de 45, deficientes e policiais judiciais; e
- O percentual alcançado foi de 20,67%, atingindo-se 59,1% da meta estipulada de 35%, conforme documento nº 2232733.

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

(SEI nº 0006811-19.2022.6.05.8000)

- O indicador teve um bom desempenho, alcançando 52% dos treinamentos previstos no PAC, atingindo 69,3% da meta de 75% para este ano, apesar das demandas extras solicitadas de forma urgente, que aumentaram o trabalho da Unidade, bem como oneram o orçamento previamente planejado, conforme documento nº 2231350; e
- No planejamento do próximo PAC, a unidade considera a possibilidade de apresentar as ações por temas de relevância e não por cursos pré-definidos, exceto aqueles obrigatórios ou já apontados em auditoria.

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

(SEI nº 0006812-04.2022.6.05.8000)

- Informou-se que o indicador está tendo um desempenho esperado, considerando que as áreas demandaram muitas ações não previstas no PAC, justificadas pela urgência ou relevância da capacitação, atingindo um percentual de 37,14%, representando 41,3% da meta anual de 90%, conforme documento nº 2231356; e
- Para a elaboração do PAC 2023, com vistas a alcançar a meta estabelecida, a EFAS encaminhou SEIs às macro Unidades deste Tribunal, solicitando indicação de até 03 capacitações a serem realizadas em 2023, por ordem de relevância, disponibilizando a comunicação com as áreas através de e-mail, informando sobre as limitações orçamentárias.

i10 - Grau de tempestividade na realização de junta

Médica (SEI nº 0024157-80.2022.6.05.8000)

- Realizada a medição referente ao ano de 2022 visando à definição das metas na Reunião de Análise Tática - RAT;

- No ano de 2022, o percentual alcançado foi de 83,49%, conforme tabela a seguir:

PLANILHA DE CÁLCULO - 2022					
Período *	Juntas médicas tempestivamente realizadas no período	Total de juntas médicas previstas para realização no período	Percentual alcançado (%)	Meta	Alcance da Meta
1º Quadrimestre	89	108	82,41%	0,00%	
2º Quadrimestre	144	175	82,29%	0,00%	
Acumulado 1º e 2º	233	283	82,33%	0,00%	
3º Quadrimestre	116	135	85,93%	0,00%	
Anual	349	418	83,49%	0,00%	

Quadro comparativo da evolução dos indicadores em 2022

INDICADOR	META 2022	RESULTADO 1º QUADRIMES -TRE/2022	RESULTADO 2º QUADRIMES- TRE/2022	RESULTADO 3º QUADRIMES -TRE/2022
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público	Sem medição			
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente	10%		20,00%	50,00%
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	Sem medição <i>Plano de Ação Elaborado</i>			
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	Sem medição			
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP	Sem medição <i>Plano de Ação Elaborado</i>			
i6. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)	2,40%	4,33%	4,38%	3,92%
i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado	35%	16,50%	20,74%	20,67%
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	75%	8,00%	40,00%	52,00%
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	90%	100,00%	41,67%	37,14%
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	A definir	82,41%	82,33%	83,49%

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 2021, entende-se que os referidos indicadores poderão melhor contribuir para o desempenho das atividades desta SGP.

4.2 Sua medição é viável e confiável?

Com as alterações realizadas para a medição dos indicadores no ciclo 2022-2026, 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?

A comunicação, normalmente via e-mail, com as áreas demandantes das ações para agilizar as cotações e realização dos cursos, bem como as recomendações de auditoria que reforçaram com as unidades a necessidade da capacitação contribuíram para a implementação dos treinamentos previstos no PAC 2022.

O arrefecimento da pandemia e a necessidade dos servidores laborando em serviço extraordinário para realização das eleições gerais favoreceram os resultados obtidos neste quadrimestre, interferindo na redução do tempo de afastamento por motivo de saúde do servidor.

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:

- deficiência na comunicação entre área operacional e as áreas demandantes nos procedimentos relacionados à realização dos eventos de capacitação
- demandas de ações fora do PAC, solicitadas de forma urgente, por conta de alteração legislativa ou recomendações de auditoria, bem como ações previstas não reconhecidas pelas áreas demandantes como necessárias para serem feitas neste exercício, em detrimento de outras não previstas, mas essenciais.
- aumento da demanda por serviço extraordinário decorrente das eleições gerais, dificultando aos servidores realizarem e apresentarem o exame periódico de saúde;
- número reduzido de servidores, diversidade e complexidade de tarefas da unidade; e

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.

- grande volume de atividades operacionais em todas as unidades da Secretaria, impactando o desenvolvimento de ações voltadas para a gestão das unidades.

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.

4. CONCLUSÃO

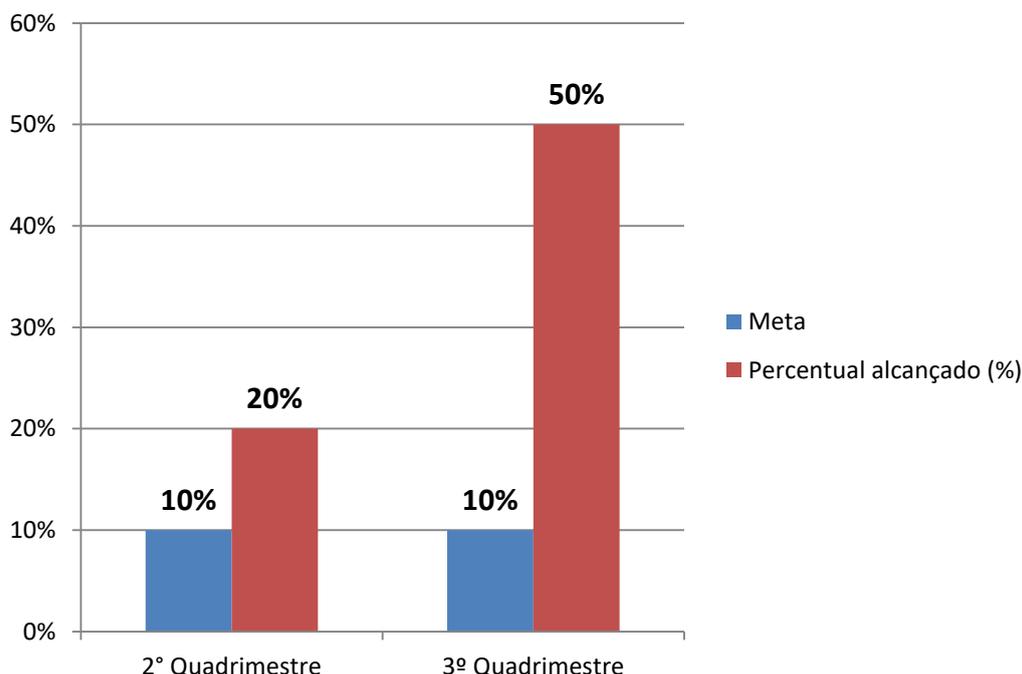
As unidades estão conscientes da necessidade de empreender esforços para consecução das metas traçadas para o exercício.

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 2022³:

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

Evolução do indicador i2* 2022



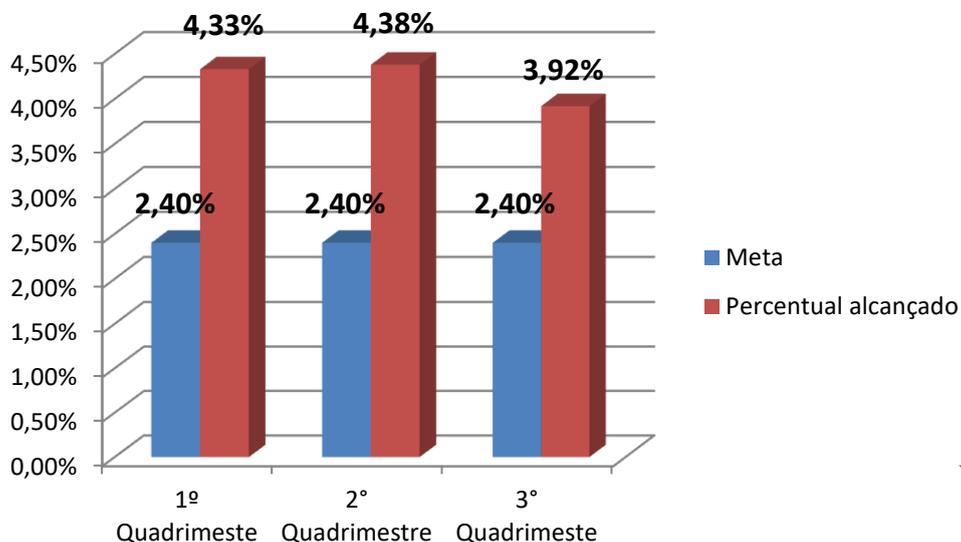
*Resultado do 3º quadrimestre cumulativo

³Indicadores sem previsão de medição no exercício de 2022: i1 - Taxa de servidores treinados em atendimento ao público, i3 - Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP, i4 - Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP e i5 - Percentual de atividades manualizadas na SGP.

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

(SEI 0006808-64.2022.6.05.8000)

**Evolução do indicador i6*
2022**

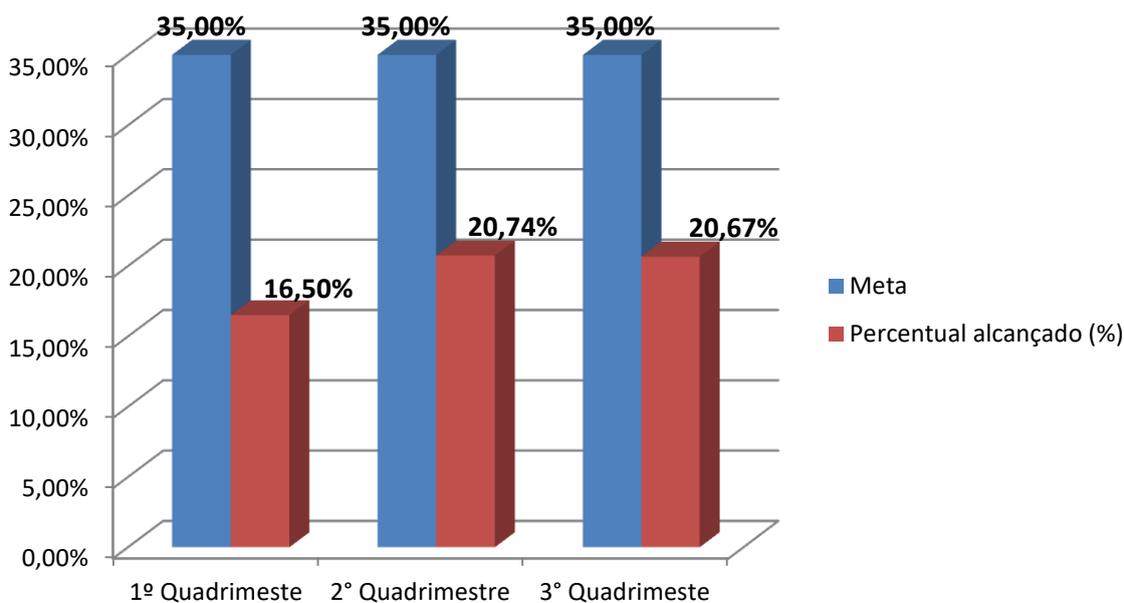


*Resultado do 3º quadrimestre cumulativo.

i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado

(SEI nº 0006810-34.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i7*



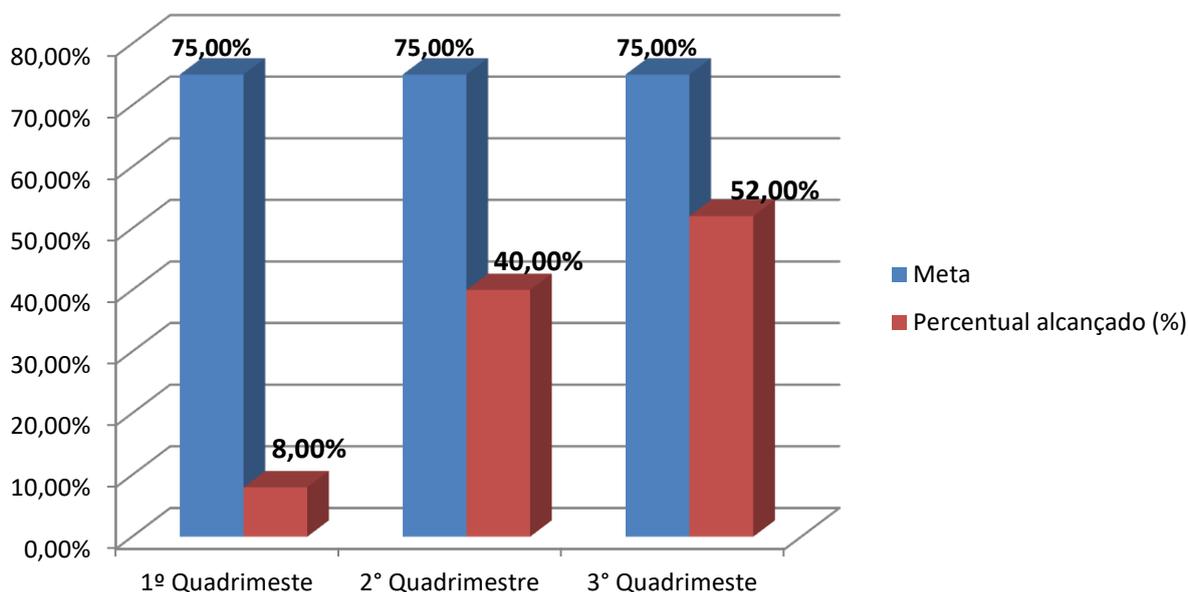
*Resultado do 3º quadrimestre cumulativo.

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

(SEI nº 0006811-19.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i8*

2022



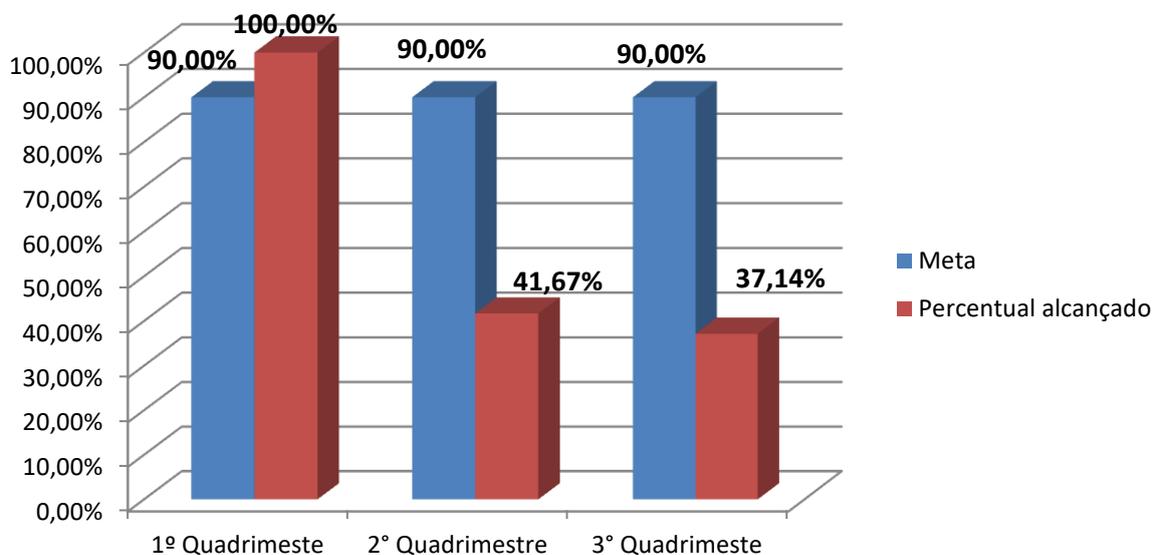
*Resultado do 3º quadrimestre cumulativo.

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

(SEI nº 0006812-04.2022.6.05.8000)

Evolução do indicador i9*

2022



*Resultado do 3º quadrimestre cumulativo.