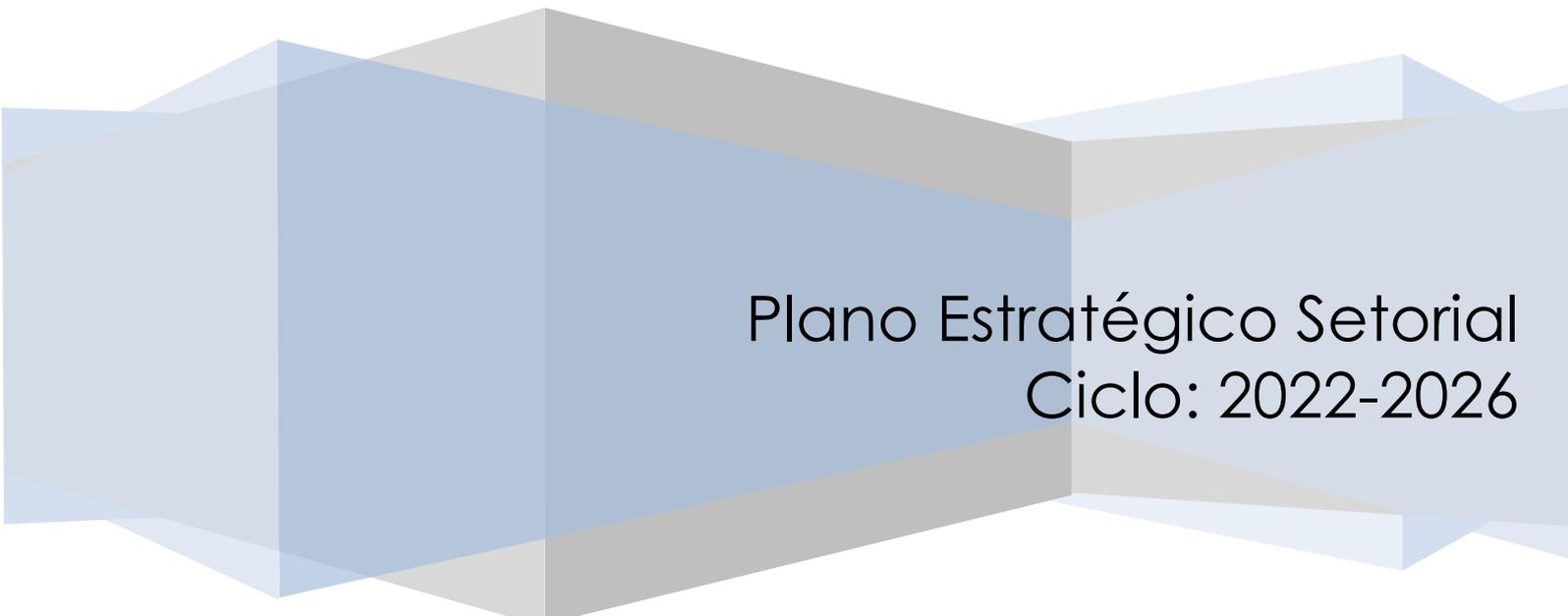


Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 1º 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 1º 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
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/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 1º 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;
- Considerando que o resultado a ser aferido em 2023 contemplará os servidores capacitados em atendimento ao público ao longo de 2022, a EFAS informa que constam no PAC 2022 ações de capacitação em acessibilidade, acessibilidade digital e curso sobre libras.

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

(SEI nº 0006804-27.2022.6.05.8000)

- A aferição do indicador no 1º quadrimestre/2022 não foi possível, tendo em vista que, após apresentação pela COPEs da "Relação de Normas Inexistentes ou Pendentes de Atualização", não foi realizada, pelo Comitê de Gestão de Pessoas, a priorização das matérias a serem regulamentadas, com vistas à definição da "Lista de Assuntos/Matérias Pendentes de Adequação/Regulamentação Interna".

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;
- Encontra-se em fase de elaboração 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;
- Encontra-se em fase de elaboração 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 dias de ausência por motivo de saúde própria de servidores, constatando-se um total de 906 servidores (ativos, lotação provisória, removido para este Tribunal e sem vínculo) ao final do 1º quadrimestre/2022 (documento nº 1924524).

i7 - Taxa de servidores com exame periódico finalizado

(Sei nº 0006810-34.2022.6.05.8000)

- Informou-se que, tendo em vista a demanda de atividades operacionais da unidade de saúde do Tribunal, optou-se, no 1º quadrimestre/2022, pela convocação dos servidores com exame periódico pendente de realização no ano de 2021;
- Assim, considerando que não houve convocação de servidores, nos termos do quanto estabelecido na Instrução Normativa nº 8/2018, entendeu-se que o valor apresentado no documento nº 1925885 (16,5%) não pode representar o resultado para o indicador no 1º quadrimestre/2022, visto que não utilizou a fórmula definida na ficha do indicador em questão (i7).

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

(Sei nº 0006811-19.2022.6.05.8000)

- A EFAS informa que, apesar do baixo percentual de alcance da meta, atualmente há 06 ações em andamento para realização no 2º quadrimestre/2022. Ainda existem 02 ações de treinamento aguardando informação de período dos cursos pelas Unidades demandantes;
- Informa-se, também, que outras áreas demandantes já foram consultadas para realização de curso, mas que estas não encaminharam resposta até a data de conclusão do documento nº 1926579.

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

(Sei nº 0006812-04.2022.6.05.8000)

- Até o fim do 1º quadrimestre/2022 todos os cursos realizados constavam do PAC/2022 (documento nº 1926720).

INDICADOR	META 2022	RESULTADO 1º QUADRIMESTRE/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%	Não mensurado
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	<i>Elaborar Plano de Ação</i>	Em elaboração
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	<i>Sem medição</i>	
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP	<i>Elaborar Plano de Ação</i>	Em elaboração
i6. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)	2,40%	4,33%
i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado	35%	Não mensurado
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).	75%	8%
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).	90%	100%

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.

Ressalte-se que, para o indicador i1, com vistas a conferir maior confiabilidade à medição, apenas cursos externos em atendimento ao público ou atendimento ao cliente serão contabilizados.

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

Considerando que este é o 1º quadrimestre de apuração no exercício 2022, ainda não foi possível identificar estratégias que possam ter contribuído para o alcance da meta traçada.

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

- Agravamentos de quadros de saúde, advindos do período pandêmico, de forma geral, interferindo no tempo de afastamento por motivo de saúde do servidor;
- Alteração da chefia da EFAS, requerendo período de adaptação às rotinas e atividades da unidade, implicando no resultado pouco expressivo aferido para os indicadores relacionados à capacitação de servidores;
- Aumento da demanda por atendimento no Serviço de Saúde, por consequência do cenário pandêmico, dificultando a disponibilização de consultas para atendimento ao exame período de saúde;
- Deficiência na comunicação entre área operacional, áreas demandantes e área jurídica nos procedimentos relacionados à realização dos eventos de capacitação;

² <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.

- 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.

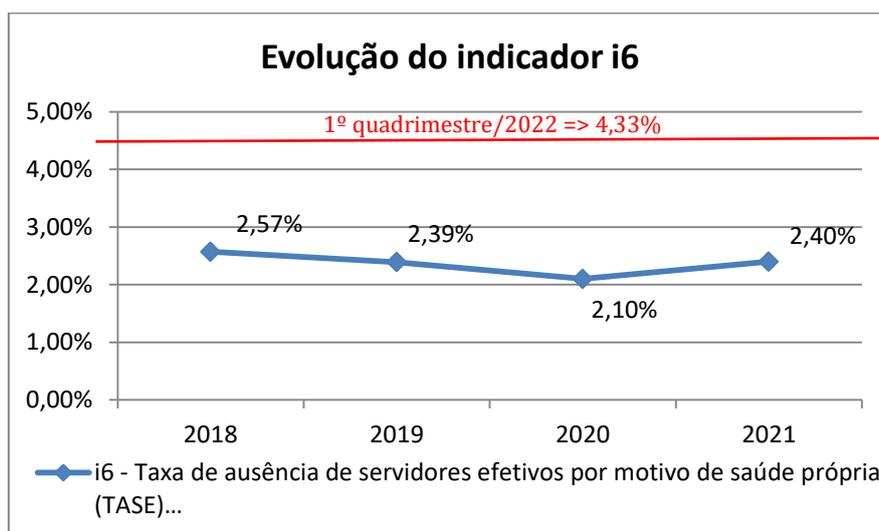
4. CONCLUSÃO

Considerando se tratar da 1ª medição do ciclo 2022/2026, ainda não é possível identificar grandes pontos de atuação para alavancar os resultados. Outrossim, percebe-se que 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, podendo comprometer os indicadores ao final do exercício/ciclo.

A seguir, apresenta-se o comparativo de desempenho com os períodos anteriores para os indicadores táticos mantidos³ do ciclo 2018-2021 para o ciclo 2022-2026 e com previsão de medição no ano de 2022⁴:

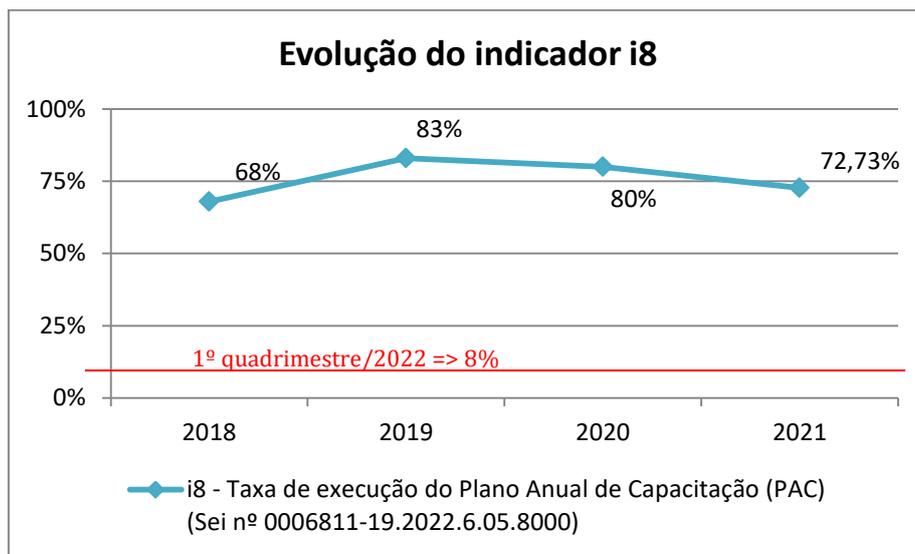
i6. Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)



³ Apesar de mantido, o indicador i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente teve a forma e critério de medição alterado, razão pela qual o comparativo não foi apresentado neste relatório.

⁴ Indicadores 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.

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



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

