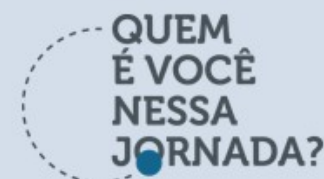




STJ

Secretaria de
Gestão de Pessoas

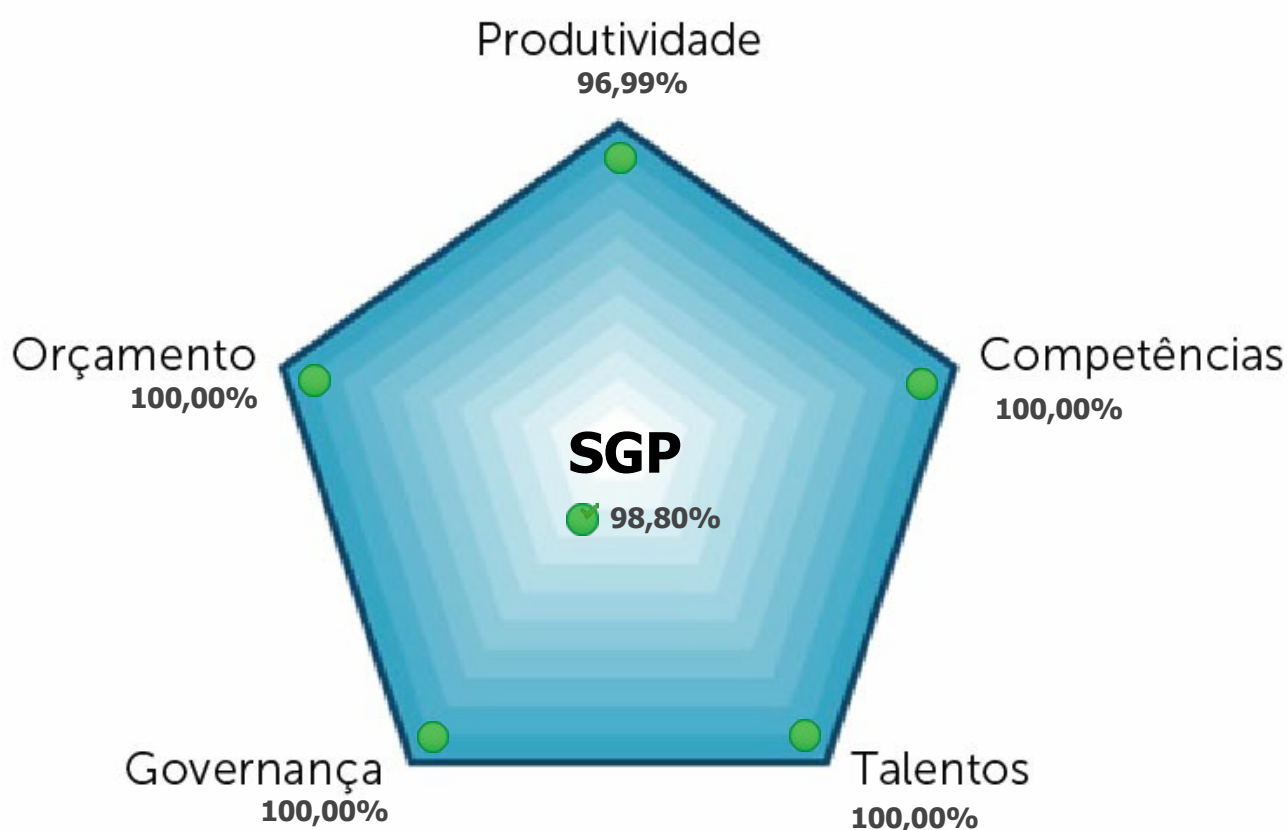


MISSÃO

Zelar pela vida funcional dos servidores e promover a política de gestão de pessoas, de modo a contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo STJ.

RELATÓRIO DE DESEMPENHO

Jan a Dez 2020



Análise crítica RA 57 - Radar - SGP - Período: 4º trimestre

O desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, segundo apurado pelo radar do alinhamento estratégico no exercício de 2020, mostrou um resultado acumulado de 98,80% na ponderação média entre os fatores de cálculo - situação OTIMA. Durante o ano de 2020, devido às medidas para contenção do contágio pelo novo coronavírus, a avaliação do primeiro trimestre foi suspensa. A apuração desse período foi somada ao segundo trimestre. A SGP apresentou os seguintes resultados acumulados de desempenho na ponderação média entre os fatores Produtividade, Orçamento, Competências, Governança e Talentos:

1º Semestre - resultado - 95,11% - Situação Ótima
3º Trimestre - resultado - 95,29% - Situação Ótima
4º Trimestre - resultado - 98,80% - Situação Ótima

Nota-se, pelos percentuais obtidos, que o período atípico vivenciado desde março de 2020 não afetou o desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas, que desde o início do Trabalho Remoto intensificou as ações de interação com as demais unidades do Tribunal, especialmente com a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, a fim de manter a saúde e o bem-estar dos servidores, assim como para garantir as boas condições de trabalho.

Importante destacar que SGP passou a integrar o Projeto de Alinhamento Estratégico do STJ em 2016, com elaboração de um planejamento para o ciclo 2016-2020.

Conforme dados colhidos no Processo 22863/2015, os resultados anuais do Radar da Estratégica da SGP apresentaram-se da seguinte forma, de acordo com a classificação definida na metodologia do mencionado projeto:

Exercício
2016 - Radar Geral - 94,63% - Situação Aceitável
2017 - Radar Geral - 91,83% - Situação Aceitável
2018 - Radar Geral - 96,12% - Situação Ótima
2019 - Radar Geral - 97,47% - Situação Ótima
2020 - Radar Geral - 98,80% - Situação Ótima

Ressalta-se que, a partir do Radar de 2019, a Secretaria de Gestão de Pessoas deixou de contabilizar os dados da antiga Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, considerando que a unidade, hoje Centro de Formação e Gestão Judiciária, passou a compor a estrutura da Presidência do Tribunal em setembro de 2018.

Salienta-se a superação, o comprometimento e a dedicação de todo quadro gerencial e técnico da SGP para superarem os desafios impostos, especialmente em 2020, o que contribuiu para que a SGP garantisse a entrega dos índices esperados, no propósito de cumprir seu compromisso de colaborar para os resultados finais do STJ, delineados no Plano STJ 2020.

Os resultados e detalhes de cada indicador, relativamente ao ano de 2020 podem ser conhecidos no decorrer deste relatório. Demais informações podem ser consultadas no Processo SEI n. 22863/2015.



STJ

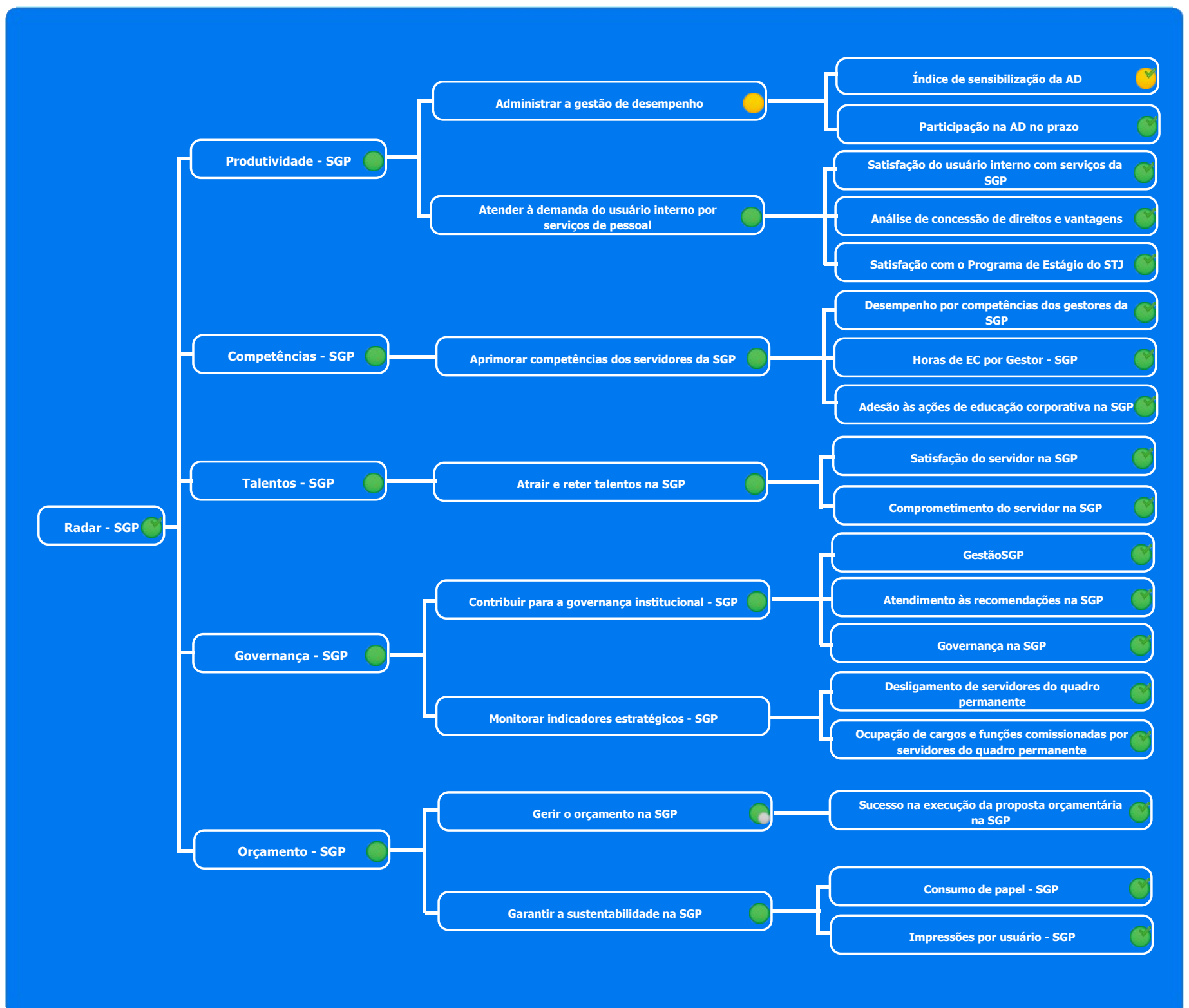
Secretaria de
Gestão de Pessoas

QUEM
É VOCÊ
NESSA
JORNADA?



Painel de Contribuição

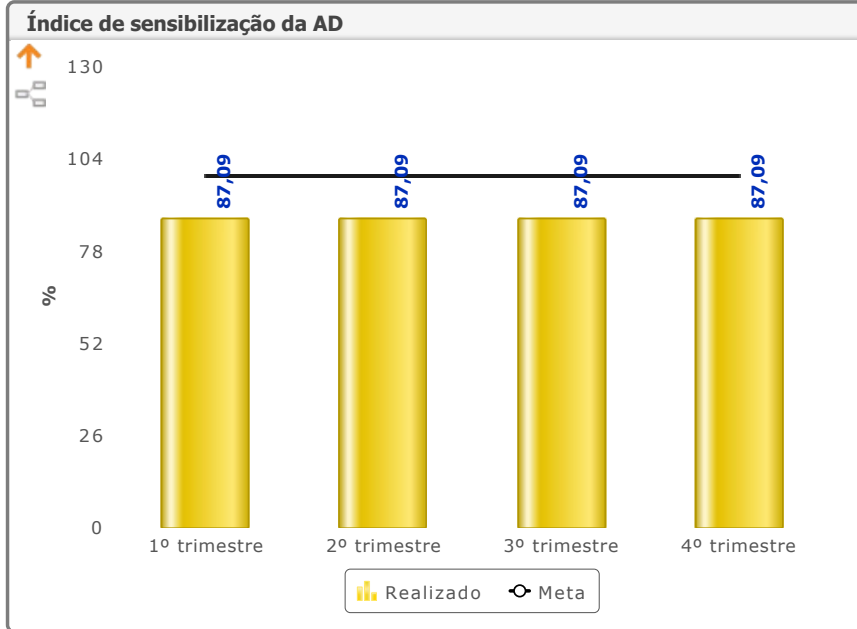
Jan a Dez 2020





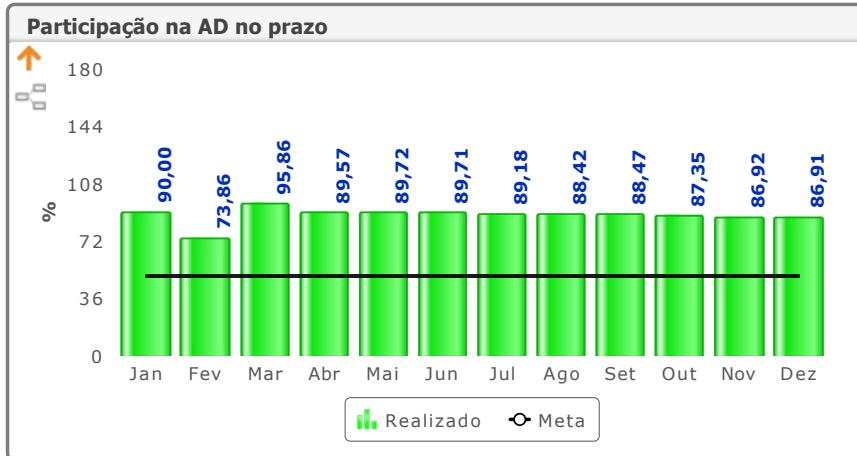
produtividade

SITUAÇÃO ● 93,99% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Administrar a gestão de desempenho



Análise crítica RA 6 - Índice de sensibilização da AD - Período: 4º trimestre

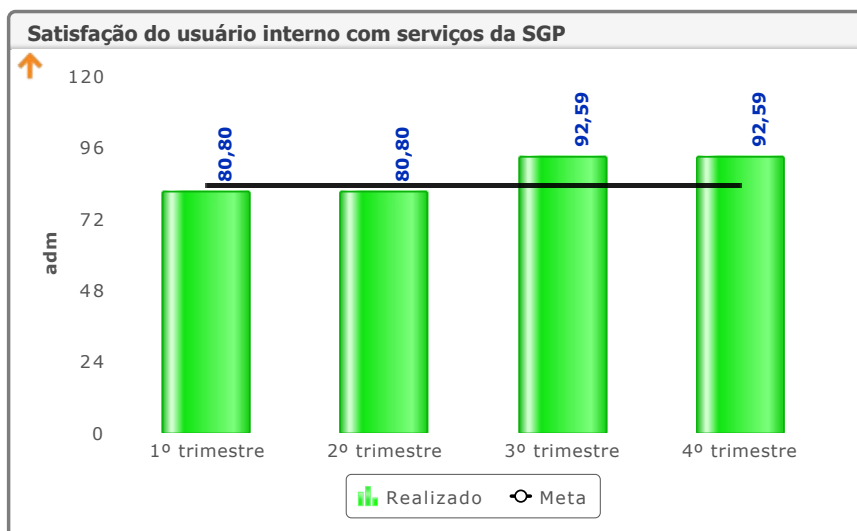
Considerando a adoção do trabalho remoto (RESOLUÇÃO STJ/GP N. 5 DE 18 DE MARÇO DE 2020) no STJ, o alcance de 87,97% da meta estipulada deve ser considerado um resultado satisfatório, pois foi necessário empenho das servidoras da SEDEC e comprometimento de servidores e gestores do STJ para a conclusão tempestiva desse alto percentual de avaliações. A campanha de sensibilização de 2020 contou com matérias semanais na intranet sobre o tema, além da realização da palestra Liderança inspiradora para resultados extraordinários, com o professor Maurício Louzada, em 6/3/20. Durante a primeira quinzena de março, ainda em trabalho presencial, a SEDEC colocou prismas nas mesas do restaurante. Importante ressaltar, também, que as ações da SEDEC se prolongaram durante o mês de abril para garantir que todas as avaliações do ciclo 2019-2020 fossem finalizadas. Para o próximo ciclo (2020-2021), a SEDEC já definiu algumas melhorias, como antecipação do planejamento da campanha de sensibilização e disponibilização do sistema GD via RDS a todos os servidores e gestores.



Análise crítica RA 8 - Participação na AD no prazo - Período: Dezembro

Alcançar 50% de avaliação de desempenho realizada dentro do prazo foi a meta para o ano de 2020. A meta obteve um índice de 100%, tendo realizado 86,91% das avaliações dentro do prazo regulamentar. A SEDEC incrementou as formas de contato e aumentou a frequência de lembretes aos servidores e gestores para realização da avaliação, especialmente com os servidores do STJ cedidos a outros órgãos. Essa atuação proativa permitiu o alcance e a superação da meta no durante o ano.

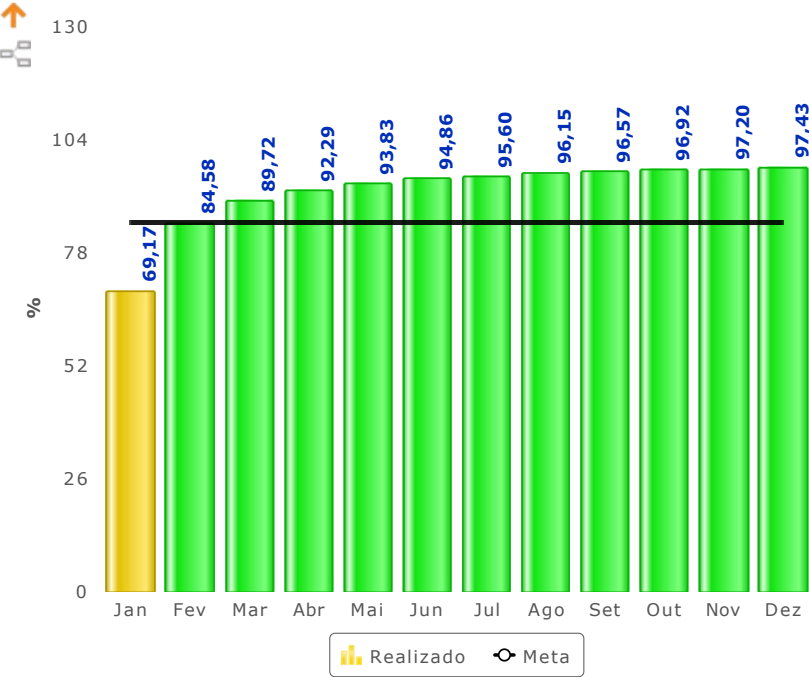
SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Atender à demanda do usuário interno por serviços de pessoal



Análise crítica RA 44 - Satisfação do usuário interno com serviços da SGP - Período: 4º trimestre

No terceiro trimestre de 2020 foi aplicada a Pesquisa de Satisfação do Usuário com os Serviços da SGP, cujos resultados alimentam o indicador. O resultado apurado demonstrou um índice de 92,59% de satisfação do usuário, atingindo a meta estipulada de 83%, em 100% - Situação Ótima. Comparando-se esse índice com o resultado da pesquisa anterior, realizada em 2018, percebe-se um aumento expressivo de mais de 10% nas respostas positivas, considerando os fatores avaliados. Embora os resultados obtidos na avaliação de 2018 já demonstrassem boa avaliação (80,8%), nota-se que a satisfação do servidor com a qualidade do serviço superou a meta desejada. Todos os fatores avaliados – Confiabilidade, Capacidade de Resposta, Segurança e Empatia, que somados, segundo a literatura utilizada, retratam a satisfação com o serviço prestado e a qualidade percebida, foram maiores que as médias do diagnóstico passado, corroborando a excelência dos serviços que veem sendo prestados, já que as médias de 2018 também foram positivas. Assim, por meio dos resultados aferidos, a SGP demonstrou que o objetivo de atender a demanda do usuário interno por serviços de pessoal, na perspectiva de contribuir para a organização, foi atendido com sucesso no plano 2020. O Relatório Final com os resultados da pesquisa, bem como as sugestões de ações para manutenção da qualidade e ou melhoria dos serviços foi apresentado à administração em dezembro.

Análise de concessão de direitos e vantagens



Análise crítica RA 2 - Análise de concessão de direitos e vantagens - Período: Dezembro

Conceder 85% de direitos e vantagens aos servidores no prazo padrão é a meta do indicador. Em 2020 apenas no mês de janeiro a meta não foi alcançada, mesmo assim não afetou o resultado do trimestre. Todos os demais períodos e no fechamento do ano, o índice de alcance da meta fechou em 100%.

Salienta-se que o ano de 2020 foi atípico para a Seção de Aposentadorias e Pensões (SAPEN), pois a instituição do trabalho remoto, devido à pandemia da Covid-19, fez com que a instrução de alguns processos de Isenção de Imposto de Renda demorasse um pouco além do previsto, mas nada que atrapalhasse a análise e, no final do ano, houve alguns pedidos de isenção que ainda não retornaram da junta médica.

Outro fator que afetou a SAPEN foi a promulgação da nova Reforma Previdenciária que fez com que diminuíssem os pedidos de aposentadoria.

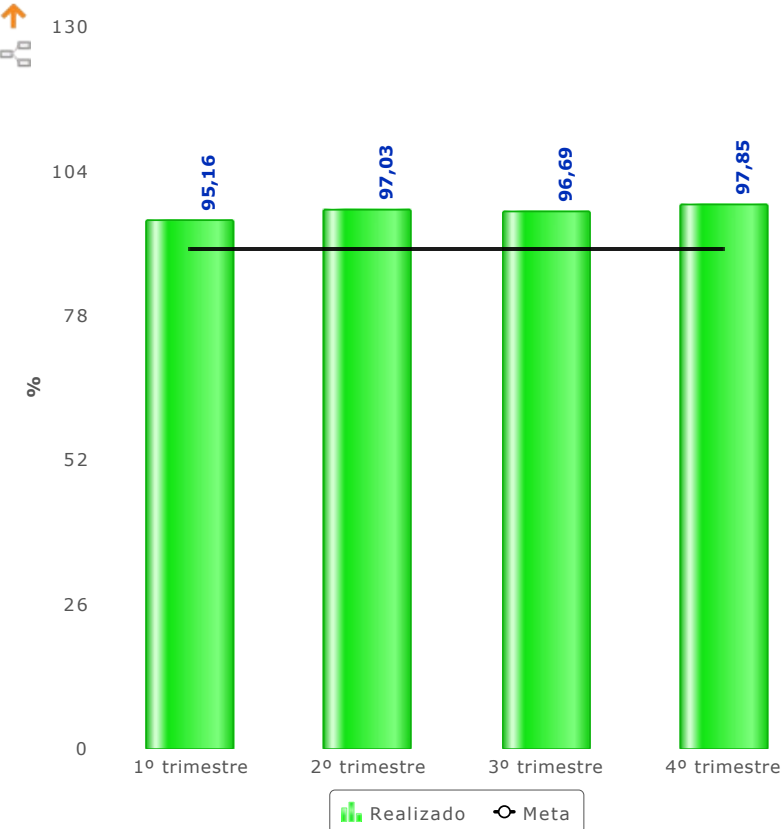
Quanto à concessão do abono de permanência, houve uma diminuição com a promulgação da nova reforma e, também, por não haver um sistema que calcule as previsões pela regra do sistema de pontos (art. 4º da Ec 103/2019). Porém, a SAPEN junto com os servidores da Coordenadoria de Pagamento está elaborando um sistema para que se possa realizar o cálculo.

Com relação à averbação de tempo de contribuição, conquanto a meta tenha sido cumprida, observa-se um decréscimo expressivo no volume de pedidos ao longo de 2020. Tal fato se deve à pandemia da Covid-19, em que diversos atendimentos (tanto no INSS, quanto nos demais órgãos) ficaram suspensos ou com capacidade reduzida durante vários meses de 2020. Desse modo, diante da impossibilidade de se obter a Certidão de Tempo de Contribuição ao longo do ano, observa-se uma diminuição nos pedidos de averbação. Esse fato também se alia à reforma da previdência, que, ao diminuir as intenções e possibilidades de aposentadoria, fez com que poucos servidores buscassem a averbação de tempo de contribuição.

Em relação aos demais direitos como auxílios e licenças solicitados, não houve intercorrências que afetassem o atendimento no prazo.

Embora as ocorrências pontuadas acima, a Coordenadoria de Legislação de Pessoal atingiu a meta prevista para o período.

Satisfação com o Programa de Estágio do STJ



Análise crítica RA 1 - Satisfação com o Programa de Estágio do STJ - Período: 4º trimestre

Os dados constantes neste indicador são levantados mediante aplicação de pesquisa no momento em que os estudantes estão se desligando do programa de estágio do STJ, ocasião em que avaliam sua experiência no programa, como satisfatória ou insatisfatória, além de pontuar os aspectos que contribuíram para sua satisfação ou insatisfação.

Ressalta-se que, a pesquisa era aplicada mediante formulário físico, contudo, durante o período da pandemia, tem sido aplicada por meio de formulário eletrônico, o que não impactou no quantitativo de respondentes.

No quarto trimestre/2020, observou-se que o nível de satisfação atingiu 100%, resultado acima do esperado para o indicador proposto, que é de 90%. A pesquisa foi aplicada em 82 estudantes, sendo que a totalidade deles consideraram a experiência de estágio no STJ como satisfatória.

Os itens considerados mais satisfatórios foram: atendimento prestado pela seção de estágio (97%), relacionamento com os colegas (97%); ambiente de estágio (97%) e relacionamento com o supervisor (96%). Comparando os resultados obtidos nos três primeiros trimestres de 2020, assim como os resultados ao longo do ano de 2019, verifica-se que os aspectos atendimento prestado pela seção de estágio e relacionamento com os colegas, mantiveram-se em destaque na opinião dos estagiários desta Corte.

Por outro lado, verificou-se que o valor do auxílio-transporte (15%) e o valor da bolsa-auxílio (8%) permaneceram sendo elencados pelos estudantes entre os aspectos mais insatisfatórios, sendo acrescidos a este rol os itens relacionados à preparação para o mercado de trabalho (6%), aquisição de novos conhecimentos (4%) e atividades de estágio alinhadas ao curso (4%).

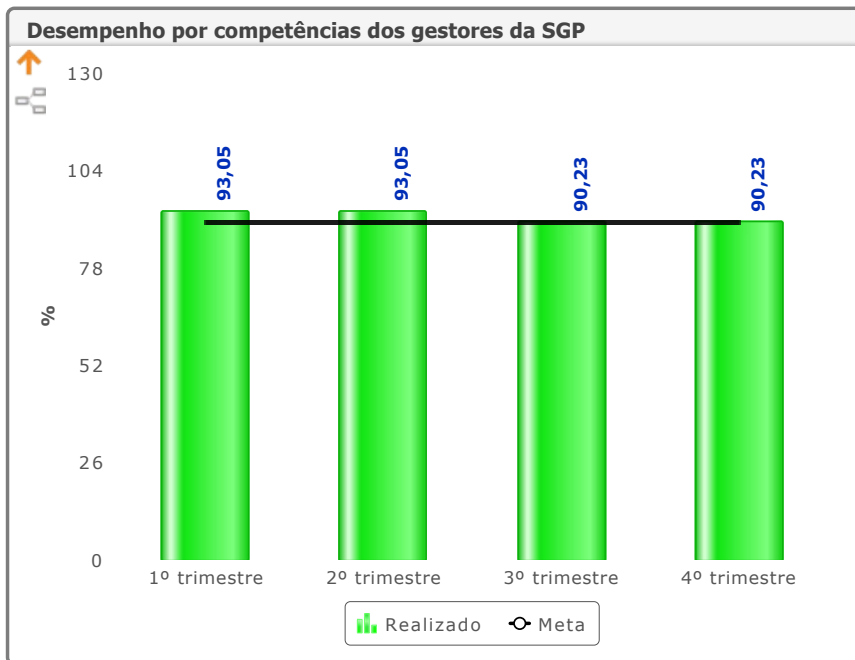
Ao longo do ano de 2020, a experiência de estágio no STJ foi avaliada como insatisfatória somente por três dos respondentes (1 no primeiro trimestre e 2 no terceiro trimestre), sendo observado que os aspectos que influenciaram negativamente as avaliações foram, respectivamente: 1) aquisição de novos conhecimentos e preparação para o mercado de trabalho, 2) aquisição de novos conhecimentos, preparação para o mercado de trabalho ambiente de estágio, valor da bolsa-auxílio, atividades de estágio alinhadas ao curso e relacionamento com o(a) supervisor(a) e, por fim, 3) atendimento prestado pela seção de estágio. Importante ressaltar que, trataram-se de fatos pontuais relacionados à experiência negativa de estágio em uma unidade específica e devido ao desligamento de um deles ter acontecido durante a pandemia, sem possibilidade de retorno quando a situação estiver normalizada, decisão que o estudante atribuiu à seção de estágio.

Ressalta-se que as ações planejadas no primeiro trimestre para melhoria dos resultados do indicador, que deveriam ser executadas no decorrer do ano 2020, com vistas a integrar melhor os estudantes às atividades desenvolvidas pelo Tribunal, bem como orientar os supervisores sobre o Programa de Estágio, ainda não puderam ser implementadas em razão da adoção, por este Tribunal, de medidas de distanciamento social como forma de prevenção de disseminação da COVID-19 e a consequente mudança de procedimento em relação às atividades antes realizadas presencialmente.



competências

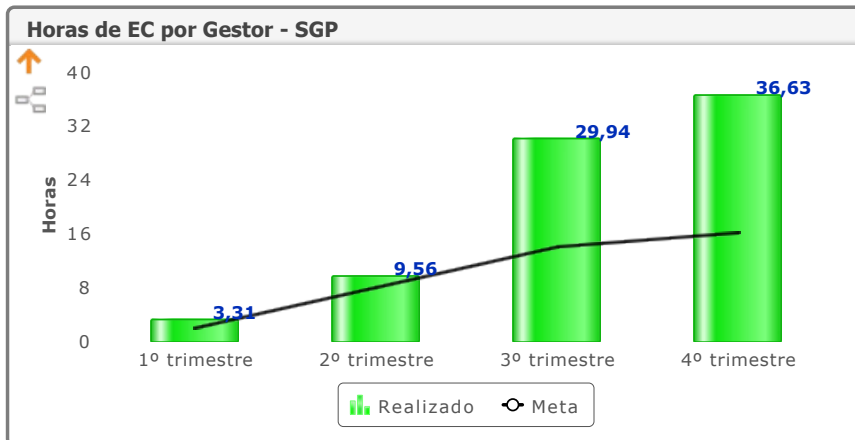
SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Aprimorar competências dos servidores da SGP



Análise crítica RA 45 - Desempenho por competências dos gestores da SGP - Período: 4º trimestre

Trata-se de um indicador de periodicidade bianual e que tem a finalidade de manter no mínimo em 90% o desempenho por competência dos gestores, até dez/2020. Os dados são extraídos do Programa de Gestão por Competências – APRIMORE, coordenado pelo Centro de Formação e Gestão Judiciária, que consolida as informações dos ciclos avaliativos que ocorrem uma vez ao ano e fornece a média final das avaliações de desempenho por competências dos gestores. No ciclo avaliativo de 2020, a SGP apresentou um desempenho de 90,23, um pouco menor que o apurado em 2019 (93,05). Entretanto continua em situação Ótima, atingindo a meta em 100%.

Conforme relatório fornecido pelo programa Aprimore "O principal objetivo do ciclo de diagnóstico por competências é prover o Tribunal com informações sobre a qualidade da contribuição de seu capital humano para resultados alcançados e estipulados. Além disso, permite identificar reais necessidades de investimento em educação corporativa. Dentre os benefícios para os gestores, destaca-se a redução da subjetividade, pois o sistema de medição tem por base fatores definidos e descritos. Já para os servidores, favorece o autodesenvolvimento e o conhecimento das expectativas da organização sobre sua atuação profissional". Nesses termos, observa-se, tendo em vista os resultados demonstrados pela SGP, que os objetivos visados vêm sendo alcançados.



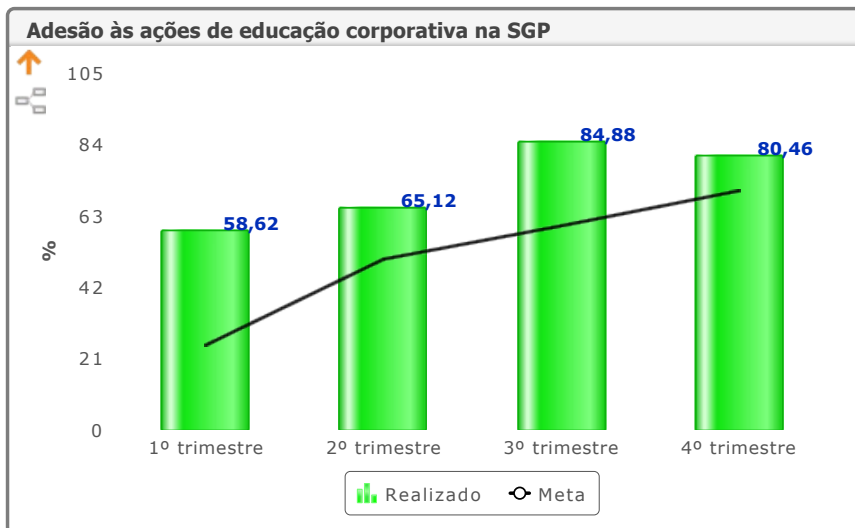
Análise crítica RA 52 - Horas de EC por Gestor - SGP - Período: 4º trimestre

Este indicador mensura a média de horas de treinamento gerencial realizadas pelos gestores no período avaliado. 16 horas de Educação Corporativa (EC) ao ano é a meta para cada gestor.

Foram realizadas na SGP, em média, 36,63 horas de EC ao ano por gestor, alcançando com folga a meta estabelecida, concluindo o ano em Situação Ótima.

Ressalta-se que no quarto trimestre foram realizados alguns ajustes de lançamentos pendentes de horas lançadas no 2º e no 3º trimestres.

Em 2020, tendo em vista a necessidade de aprendizado de utilização de novas ferramentas para o trabalho virtual, assim como para aperfeiçoamento da gestão de pessoas em trabalho remoto demandaram bastante treinamento e dedicação dos gestores.



Análise crítica RA 53 - Adesão às ações de educação corporativa na SGP - Período: 4º trimestre

Obter um índice de 70% de servidores da SGP participando de ações de Educação Corporativa (EC) oportunizadas pelo STJ foi a meta para 2020.

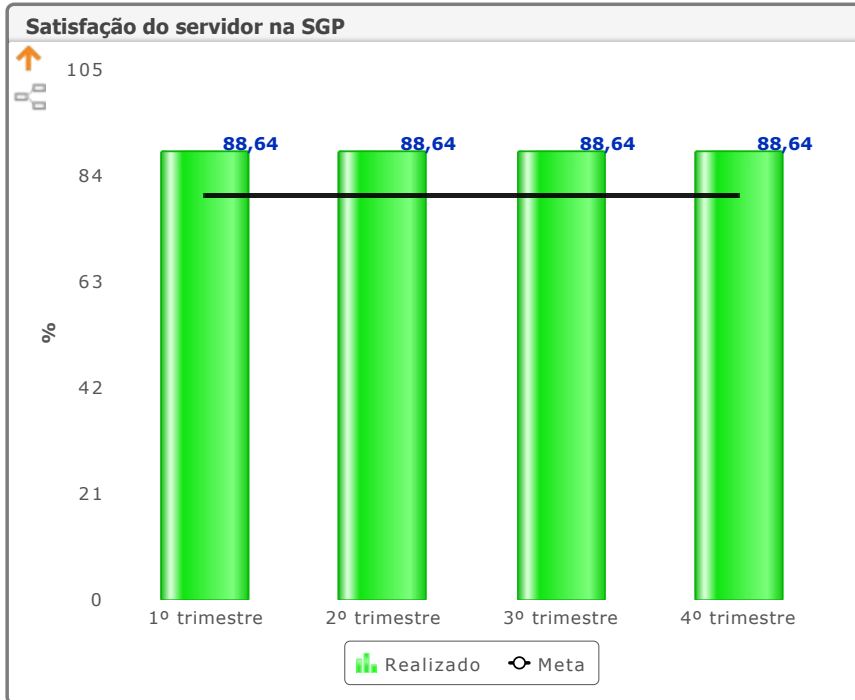
O índice alcançado ficou em 80,46% de servidores lotados na SGP aderindo às ações de EC oportunizadas pela CEFOR. O indicador finalizou o ano em situação Ótima.

As medidas de isolamento adotadas pelo STJ para conter a contaminação pelo vírus da Covid19 não impediram que a maioria dos servidores buscassem aperfeiçoamento ou desenvolvimento de novas habilidades para manter a produtividade e o bom desempenho no trabalho remoto.



talento

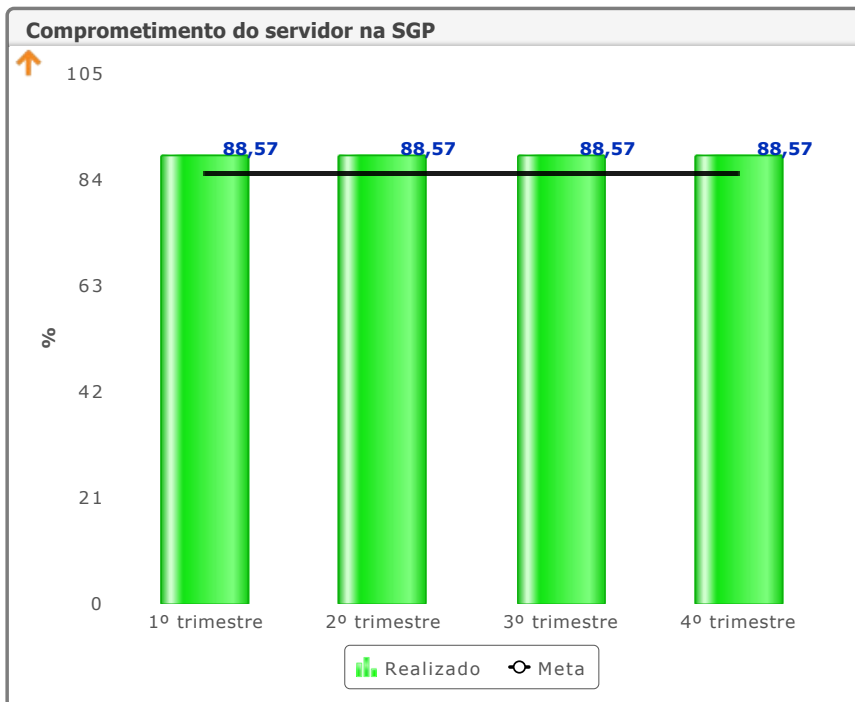
SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Atrair e reter talento na SGP



Análise crítica RA 13 - Satisfação do servidor na SGP - Período: 4º trimestre

Trata-se de indicador de periodicidade bianual vinculado à pesquisa de clima organizacional e satisfação do servidor. Na última pesquisa, realizada em 2019, o percentual de atingimento da meta foi de 100%, sendo que demonstrou um resultado de 88,64% do índice 80% estipulado para o período - Situação Ótima.

Embora os servidores tenham sido surpreendidos com o trabalho remoto em meados de março deste ano, a produtividade não foi afetada. Todo apoio dado pela Administração, pelo serviço de saúde e pela própria SGP aos seus servidores foi de grande relevância para manter a satisfação, o comprometimento e a motivação do servidor.



Análise crítica RA 46 - Comprometimento do servidor na SGP - Período: 4º trimestre

Trata-se de indicador de periodicidade bianual vinculado à pesquisa de clima organizacional e satisfação do servidor. Na última pesquisa, realizada em 2019, o percentual de atingimento da meta foi de 100%, sendo que demonstrou um resultado de 88,57% do índice 80% estipulado para o período - Situação Ótima.

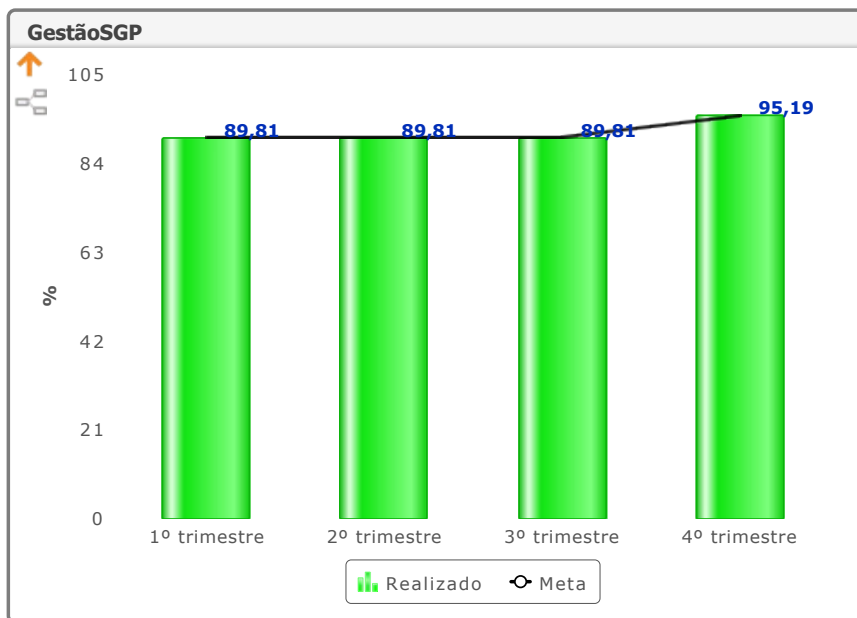
O comprometimento do servidor da SGP é destaque nesse período de pandemia e de trabalho remoto. Nota-se pelo andamento das atividades, que em momento algum a produtividade foi afetada, aspecto inclusive demonstrado nos resultados da pesquisa de satisfação do usuário com os serviços da SGP, realizada no terceiro trimestre, que apresentou um índice de 92,5% de satisfação do usuário com os serviços prestados.

A meta inicialmente estabelecida no Plano 2020, de obter 85% de comprometimento do servidor até dezembro de 2020, foi alcançada.



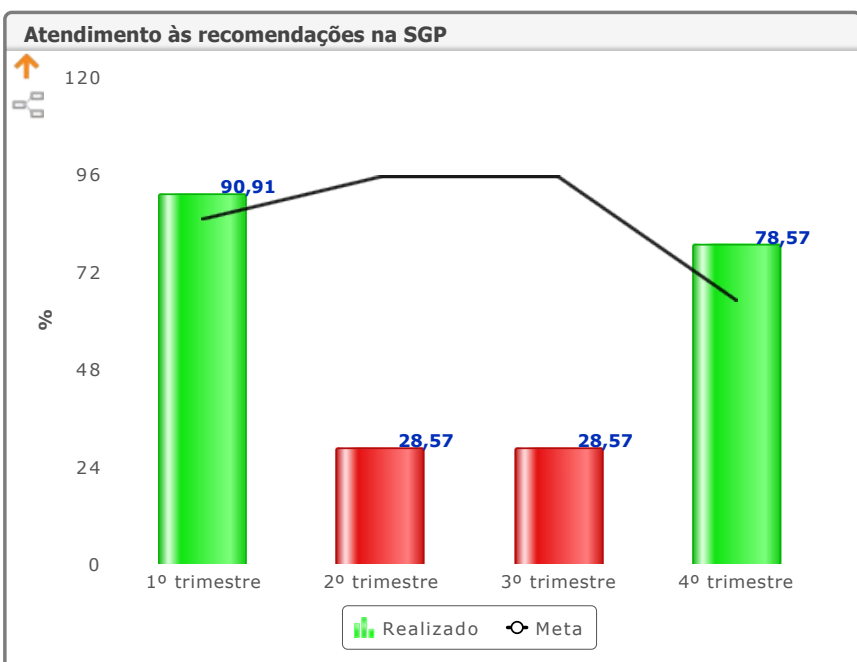
governança

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Contribuir para a governança institucional - SGP



Análise crítica RA 43 - GestãoSGP - Período: 4º trimestre

O indicador é aferido uma vez ao ano e tem a finalidade de avaliar a maturidade da unidade em boas práticas de governança e gestão. A apuração realizada por meio do questionário Gestão SGP demonstrou alcance de 100% da meta. Em relação a 2019 houve uma pequena melhoria, sendo que naquele ano a unidade já apresentada situação Ótima. O valor realizado da meta saltou de 89,81% em 2019 para 95,19% em 2020. Salienta-se as melhorias em relação à participação dos servidores da SGP em eventos relacionados ao valor ético, ao desenvolvimento do plano de riscos, à identificação dos motivos de movimentação interna e à avaliação da quase totalidade dos servidores no último ciclo anual de avaliação de desempenho (aprimore).



Análise crítica RA 54 - Atendimento às recomendações na SGP - Período: 4º trimestre

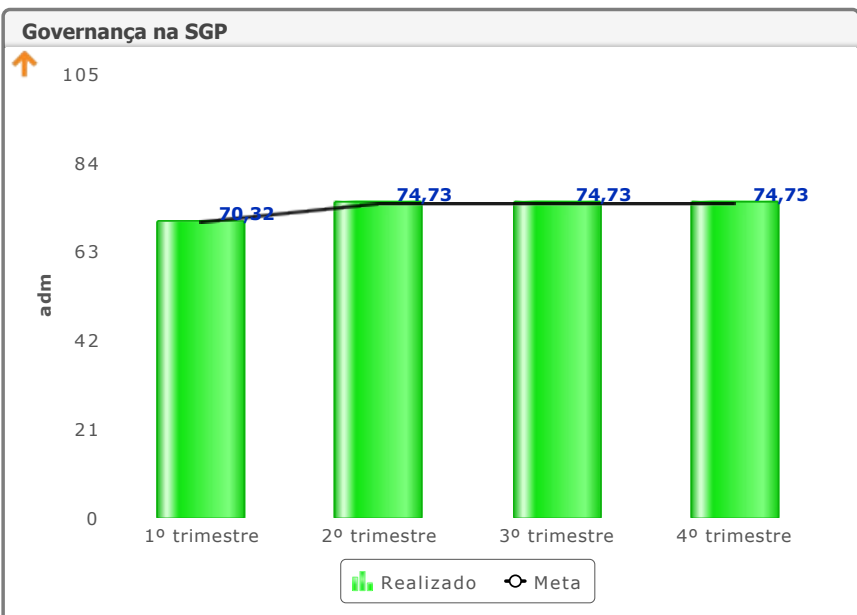
A meta de atender 65% das recomendações expedidas pela Secretaria de Auditoria Interna (AUD), classificadas como estruturantes, corretivas e orientadoras, foi alcançada em 100% pela SGP, sendo que foram atendidas 78,57% das diligências no prazo estabelecido no respectivo monitoramento.

De acordo com o relatório fornecido pela AUD, no geral, das 30 recomendações consideradas para o cálculo do indicador até o quarto trimestre de 2020, 22 encontravam-se com status de "atendidas", 1 "em fase de atendimento", 1 "justificada", 1 sem manifestação e 5 referentes ao Processo 4506/2016, que trata do 5º monitoramento das recomendações originadas na auditoria operacional para avaliação da política utilizada na alocação da força de trabalho no STJ, ainda estão com status de "não atendidas por decurso de prazo".

Sobre as recomendações objeto do referido processo, ressalta-se que se a SGP já apresentou suas considerações ao Senhor Diretor-Geral que as encaminhou à Secretaria de Auditoria Interna para manifestação. No momento o processo encontra-se em análise na Coordenadoria de Auditoria de Governança Institucional e de Gestão.

Salienta-se que o indicador iniciou o ano com uma meta de atender 95% das recomendações estruturantes e corretivas expedidas no exercício. Essa meta, após discussões e deliberações nas reuniões de análise, foi revista durante o exercício e a partir do 4º trimestre foi reduzida para 65% de atendimento das recomendações e incluindo-se na contagem as recomendações orientadoras.

Observa-se que a redução da meta e a inclusão das recomendações orientadoras no cálculo, que são maioria daquelas expedidas para a SGP (18 de 30), contribuiu para elevar o percentual de alcance da meta de 30,08% no primeiro semestre para 100% no segundo semestre de 2020.



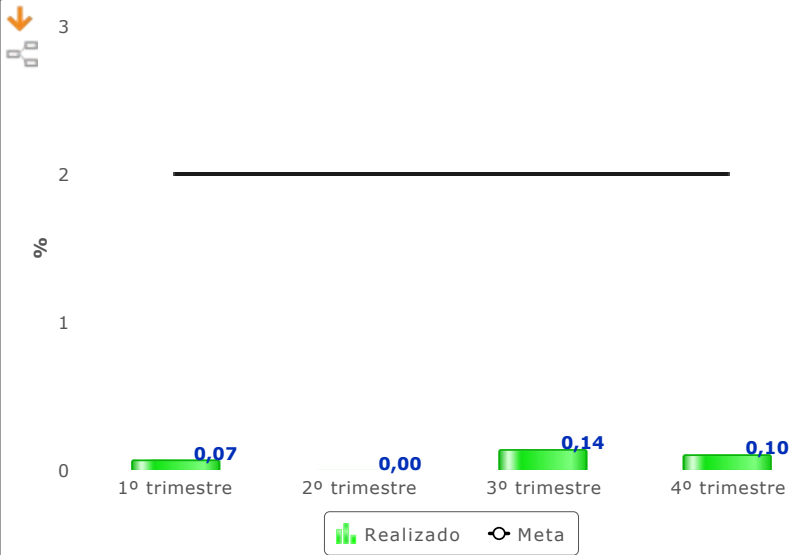
Análise crítica RA 48 - Governança na SGP - Período: 4º trimestre

Este indicador evidencia as boas práticas de governança em gestão de pessoas adotadas pelo STJ, dentre aquelas propostas pelo TCU e mensuradas por meio da aplicação de questionário anual.

Não houve a aplicação do questionário no ano de 2020 em face da pandemia. Dessa forma, o próximo ciclo de mensuração deverá ser realizado em 2021, já contemplando as novas práticas requeridas decorrentes da realização do trabalho de forma remota, com a maior parte das atividades e interações entre as equipes por meio virtual.

Razão disso, estamos repetindo o resultado da última avaliação, apurado em 74,73%, que se apresenta dentro da meta prevista inicialmente em 74%. E que na mediação do TCU, o estágio de maturação do STJ está na faixa de "Aprimorado" (que vai de 70,01 a 100%).

Não obstante essa interrupção, a AMG selecionou e sugeriu à SGP a adoção de algumas ações necessárias à manutenção/elevação do índice considerando as práticas ou controles adotados cujas evidências sinalizaram a necessidade de aprimoramento. Dentre elas, destacam-se as relacionadas ao dimensionamento da força de trabalho, considerando desde a sua caracterização até a definição do quantitativo de pessoal necessário para cada unidade organizacional. Para tanto, aguarda-se deliberação da metodologia a ser adotada pela Administração, conforme o diligenciado pela AUD (STJ 4506/2016) e proposto pela Comissão de Estudos instituída pela Portaria STJ/GDG n. 595/2016 (STJ 26584/2016).

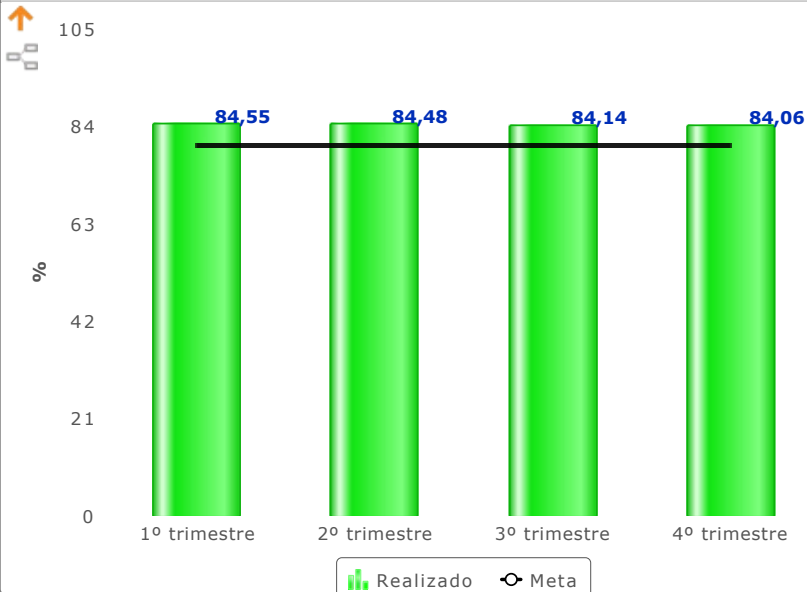
Desligamento de servidores do quadro permanente**Análise crítica RA 50 - Desligamento de servidores do quadro permanente - Período: 4º trimestre**

A meta do indicador é manter o percentual de saídas espontâneas de servidores do quadro permanente do STJ abaixo de 2%, até dez/2020, o que vem sendo alcançado em todas as verificações desde 2015.

Os 3 servidores que se desligaram do STJ no período assumiram outros cargos públicos. Eles responderam ao formulário e apontaram como motivadores predominantes para a saída do STJ: a ascensão profissional, a perspectiva de crescimento na futura carreira e a remuneração. Apesar disso, informaram que voltariam a trabalhar no STJ caso surgisse uma nova oportunidade.

A estrutura, o ambiente de trabalho, o quadro de pessoal, os benefícios concedidos aos servidores, qualidade de vida, possibilidade de home office e o tratamento recebido pela área de provimento e vacância foram alguns dos pontos positivos citados. Já a remuneração e a área TI com poucas oportunidades foram os aspectos negativos. Importante ressaltar que um dos desligados não listou nenhum ponto positivo e outro, apenas um.

As informações levantadas neste trimestre está em consonância com os dados apresentados nos três primeiros trimestres de 2020.

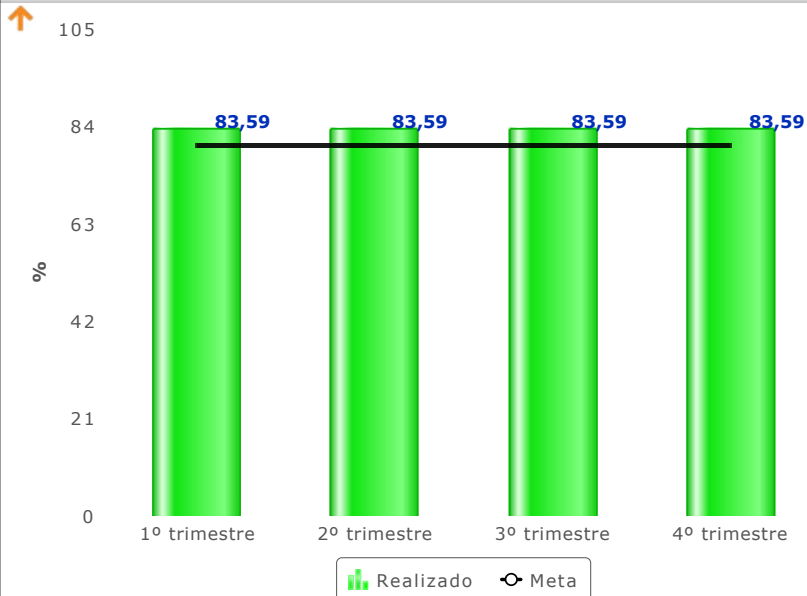
Ocupação de cargos e funções comissionadas por servidores do quadro permanente**Análise crítica RA 51 - Ocupação de cargos e funções comissionadas por servidores do quadro permanente - Período: 4º trimestre**

O Tribunal utiliza-se desse indicador para monitorar o percentual de cargos em comissão e funções de confiança ocupados por servidores do quadro permanente, demonstrando a constante preocupação do STJ em valorizar os seus colaboradores.

A meta de manter em pelo menos 80% esse percentual de preenchimento com servidores do quadro permanente do STJ vem sendo cumprida desde 2015.

Entre as ações perenes para manter essa métrica com bons resultados estão: a disponibilização frequente de treinamentos gerenciais; a possibilidade de participação dos substitutos em alguns desses eventos; o programa de formação para sucessores, Na Trilha da Gestão, que tem o objetivo de desenvolver competências gerenciais técnicas e comportamentais, para que o Tribunal disponha de servidores capacitados previamente à designação formal para atuação como gestor.

As informações colhidas neste trimestre estão em consonância com os dados apresentados nos três trimestres anteriores.

Satisfação do servidor**Análise crítica RA 8 - Satisfação do servidor - Período: 4º trimestre**

Nessa última Pesquisa de Clima do ciclo do Plano STJ 2020, a meta ligada à satisfação do servidor foi superada. Acredita-se que esse desempenho seja reflexo das boas condições de trabalho oferecidas pelo Tribunal.

O resultado alcançado indica que os servidores se mostraram satisfeitos em 83,59% das oportunidades de resposta aos itens sobre satisfação com a chefia, com a natureza do trabalho, com o salário e com o relacionamento com seus colegas. Assevera-se que esse índice foi maior em relação à satisfação com a chefia e menor em relação à satisfação com o salário, o que pode influenciar nas ações para sua melhoria.

Entretanto, apesar do bom resultado, ainda é necessário ter atenção à satisfação do servidor para que se mantenha em um patamar desejável.

Por isso, a equipe responsável pela condução da pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do STJ e pela implementação de melhorias decorrentes de seus resultados trabalhará durante 2020 e 2021 em diferentes ações relacionadas a benefícios, capacitação, distribuição do trabalho, carreira, funções de confiança, inovação, lotação, planejamento estratégico, teletrabalho e valorização dos servidores.



orçamento

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Gerir o orçamento estratégico na SGP

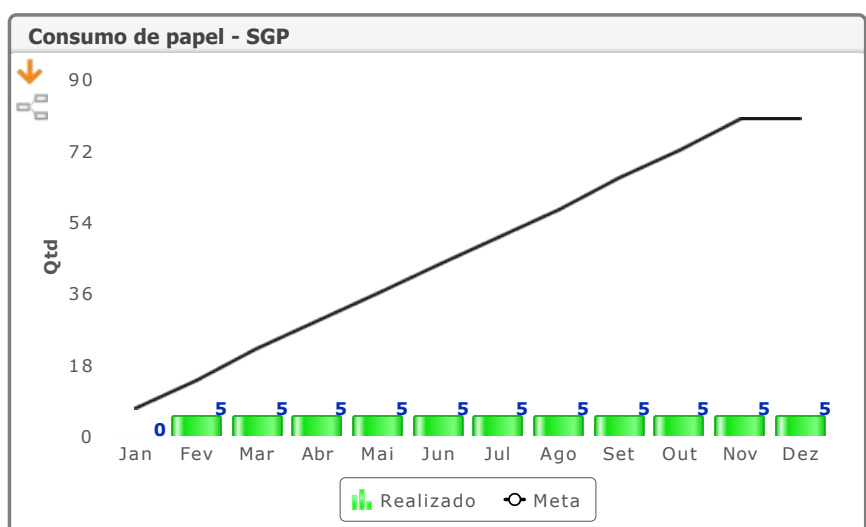


Análise crítica RA 56 - Sucesso na execução da proposta orçamentária na SGP - Período: 4º trimestre

Em 2020, as despesas com o contrato de estágio no STJ foram impactadas pela suspensão da prestação presencial de serviços no STJ em razão da adoção de medidas emergenciais de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19).

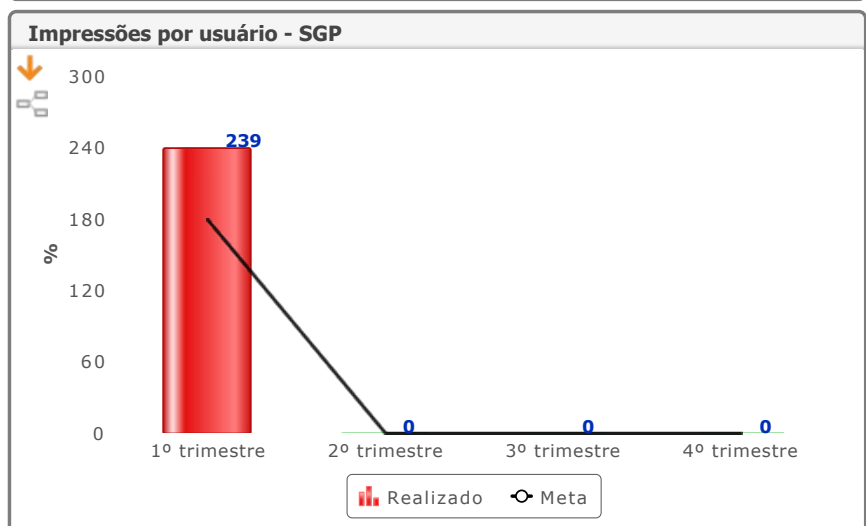
Assim, os valores gastos com o Programa de Estágio, no exercício de 2020, foram bem menores do que previsto no orçamento inicial, embora tenha se mantido o pagamento regular da bolsa-auxílio e, em setembro tenha sido autorizado o retorno das contratações.

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Garantir a sustentabilidade na SGP



Análise crítica RA 47 - Consumo de papel - SGP - Período: Dezembro

Manter em 80 a quantidade máxima consumida de resmas de papel, por ano, até dez/2020 foi alcançada com folga. Em 2020, em decorrência da pandemia da Covid19, a utilização de papel ficou restrita ao primeiro trimestre, não havendo mais pedido desde o início do trabalho remoto em meados de março.



Análise crítica RA 20 - Impressões por usuário - SGP - Período: 4º trimestre

Em 2020, a mensuração do indicador "impressões por usuário" foi suspensa em decorrência de problemas técnicos no sistema Impressômetro.



Em razão da suspensão da prestação presencial de serviços no STJ para prevenção do contágio pelo novo coronavírus (COVID-19) normatizado pela Resolução n. 6/2020, restou prejudicada a atualização do cronograma dos projetos uma vez que o ambiente Project Server está acessível apenas na rede interna do STJ. Assim, o presente relatório não apresentará a imagem extraída do MS Project, contemplando os projetos estratégicos gerenciados pela unidade.

eSocial

O comitê Gestor do eSocial disponibilizou no site www.gov.br/esocial o novo Manual de Orientação do eSocial Versão S-1.0. O novo manual estabelece uma simplificação das informações exigidas para envio, com a exclusão de eventos e campos. Houve flexibilização nas regras de validação, principalmente aquelas que impediam o envio dos arquivos e a geração de novos alertas quanto ao início de inconsistências cadastrais.

De tal forma, foi estabelecido novo cronograma para o envio dos eventos pelos os órgãos públicos. A obrigação de enviar começa no dia 8/7/2021, com os eventos de tabelas. No dia 8/11/2021 iniciam-se os eventos não periódicos, no dia 8/4/2022, os eventos periódicos e, em 11/7/2022, os eventos de saúde e segurança do trabalhador.

No STJ, foram concluídos os ajustes dos sistemas administrativos para a remessa das informações até os eventos não periódicos. Ainda estão pendentes as adaptações para os eventos periódicos e o recadastramento dos servidores para atualização e adequação das informações cadastrais exigidas pelo eSocial.

O ano de 2020 foi pouco produtivo em relação ao desenvolvimento do projeto em consequência da pandemia do COVID-19, visto que foram direcionados atenção e recursos humanos e de tecnologia disponíveis para estabelecimento do trabalho remoto e readequação das rotinas de trabalho com os servidores e clientes das unidades envolvidas. Durante o ano, também ocorreram vários rumores quanto à prorrogação da data de início do envio das obrigações, bem como quanto à alteração do layout dos arquivos, o que se confirmou ao final do ano. A possibilidade de se investir no desenvolvimento de sistemas cujos requisitos estão em constante modificação impõe um desgaste adicional à equipe envolvida. Entretanto, com uma exigência de dados mais próxima da realidade e com a devida flexibilização dos prazos para remessa dos eventos, será possível retomar o empenho devido para concluir o projeto.

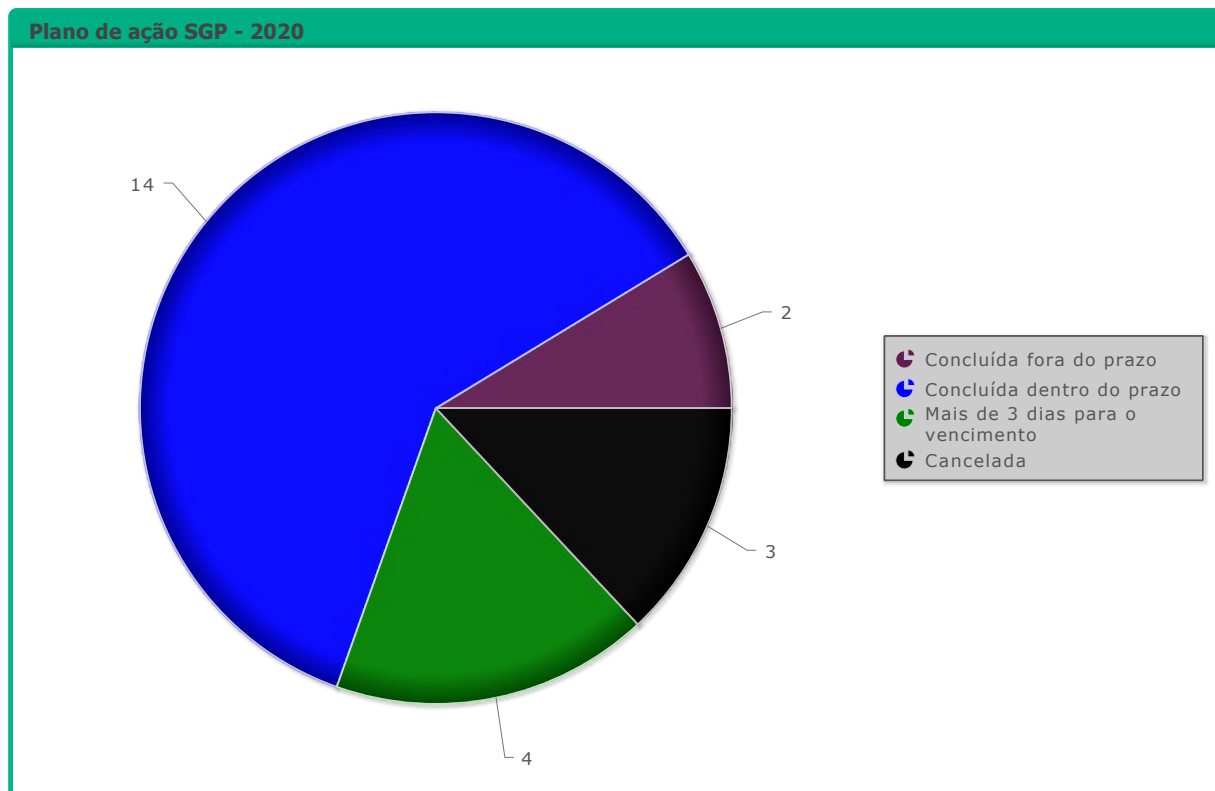
iSGP

A Secretaria de Gestão de Pessoas, juntamente com a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação iniciou, no último trimestre de 2020, as tratativas iniciais para dar andamento ao projeto de desenvolvimento e implantação de nova solução informatizada que permita um gerenciamento de dados funcionais dos servidores e de magistrados, de forma segura, com vistas à prestação de um serviço eficiente e de qualidade.

Há mais de 20 anos o STJ implantou o Sistema de Administração de Recursos Humanos – SARH, destinado ao gerenciamento de informações funcionais dos servidores relacionadas ao cadastramento, concessão de direitos, execução da folha de pagamento, desenvolvimento profissional, entre outros. A crescente demanda de informações, mudanças legislativa e jurisprudencial e a necessidade de aprimoramento dos servidores e gestores para o desempenho de suas atividades no Tribunal vem tornando as atividades de gestão de pessoas cada vez mais dependentes de um novo sistema eletrônico de informações a fim de que tais atividades possam ser realizadas com efetividade e eficácia.



plano de ação



Segundo demonstrado no gráfico acima, das ações registradas no Plano de Ações da SGP em 2020:

14 foram concluídas dentro do prazo;

4 encontram-se em andamento;

3 foram canceladas – 2 dessas são relacionadas a uso racional de papel, que em decorrência das medidas adotadas para contenção do contágio da covid19 foram suspensas e uma relacionada à identificação das funções críticas no STJ, cancelada até conclusão do relatório de auditoria no Proc. 002620/2020, e

2 ações foram concluídas fora do prazo: “apresentar proposta de revisão da norma e rotina do Teletrabalho no STJ” e a “revisão da norma de movimentação interna”, tendo em vista as intercorrências da implementação do trabalho remoto.

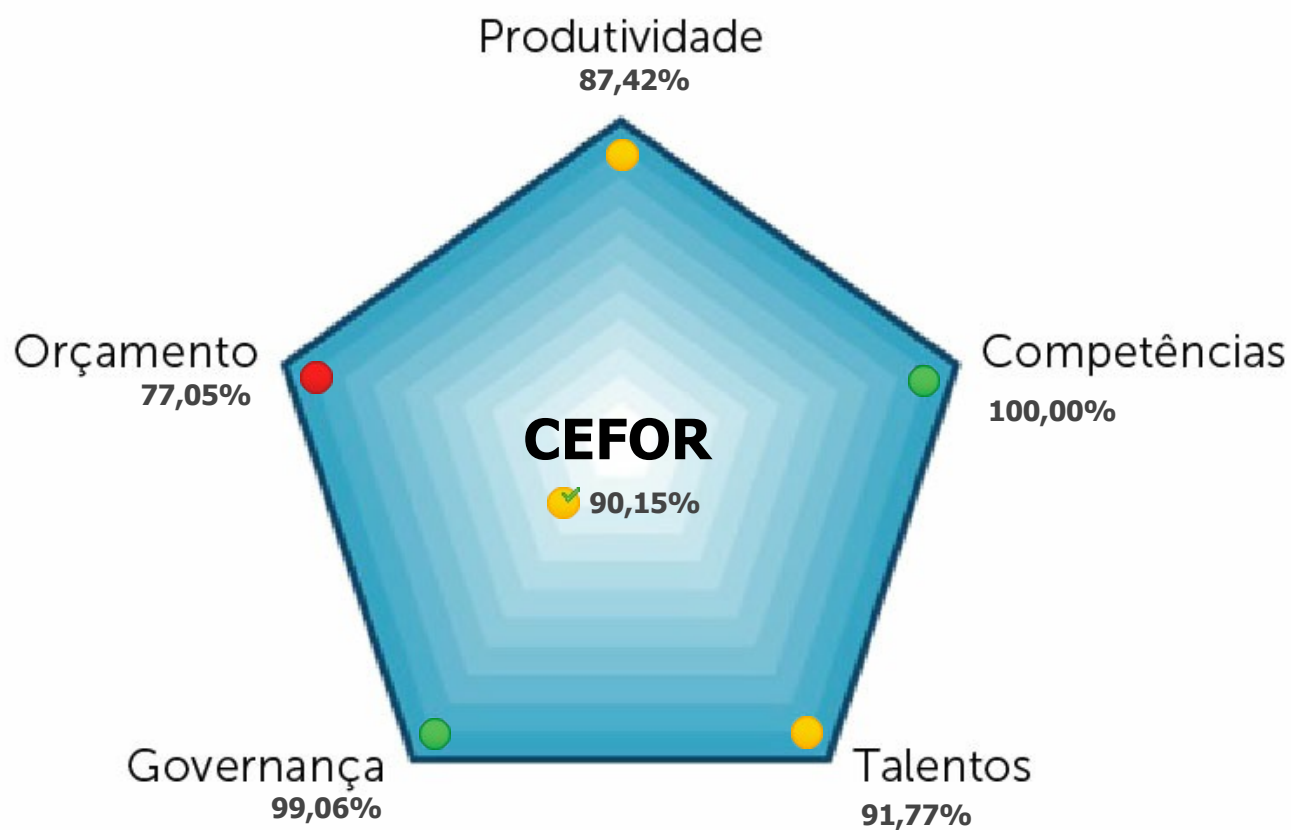


MISSÃO

Promover o desenvolvimento de competências necessárias ao cumprimento da missão institucional do STJ.

RELATÓRIO DE DESEMPENHO

Jan a Dez 2020



Análise crítica RA 57 - RADAR - CEFOR - Período: 4º trimestre

O resultado do Radar de Alinhamento Estratégico do CEFOR ficou em situação aceitável, com atingimento total de 90,15% das metas previstas para 2020.

Nas perspectivas consideradas, o CEFOR ficou com 87,42% de atingimento na dimensão de Produtividade, 100,00% na de Competências, 91,77% na de Talentos, 99,06% na de Governança e 77,05%, na de Orçamento. Observa-se, assim, que a primeira e a terceira ficaram em situação aceitável, a quinta em situação crítica e as demais, em situação ótima.

Além disso, comenta-se que 12 dos 19 indicadores setoriais sob a responsabilidade da unidade ficaram em situação ótima, 3 em situação aceitável e 4 em situação crítica.

Dessa forma, para melhorar esse resultado, é necessário se atentar aos indicadores com resultados aceitáveis e críticos. Os indicadores "Comprometimento do servidor do CEFOR", "Satisfação do servidor no CEFOR" e "Ações de educação promovidas com instrutor interno" ficaram em situação aceitável. Já os indicadores de "Horas de EC por servidor", "Avaliação de Aplicação das ações de educação corporativa", "Adesão às ações de educação corporativa" e "Orçamento de capacitação executado" ficaram em situação crítica. Comentários adicionais sobre esses resultados são tecidos ao longo desse relatório.

Com exceção dos indicadores de "Comprometimento do servidor do CEFOR", "Satisfação do servidor no CEFOR", observa-se que os resultados do CEFOR foram forte e negativamente impactados pelas medidas de distanciamento social adotadas para combater a COVID-19 no STJ, especialmente o trabalho remoto e a proibição de realização de ações de educação presenciais. Isso porque a maior parte do Planejamento Anual de Ações de Educação Corporativa previa ações presenciais, que estão suspensas desde março de 2020, os processos de trabalho da unidade não eram adaptados para a atuação remota e, inicialmente, as ações a distância encontraram certa resistência por parte de alguns servidores. No entanto, como ponto positivo da atuação da unidade, aponta-se o aperfeiçoamento de seus processos de gestão interna, que se refletem nos ótimos resultados dos indicadores das perspectivas de competências e de governança, bem como na garantia da sustentabilidade.

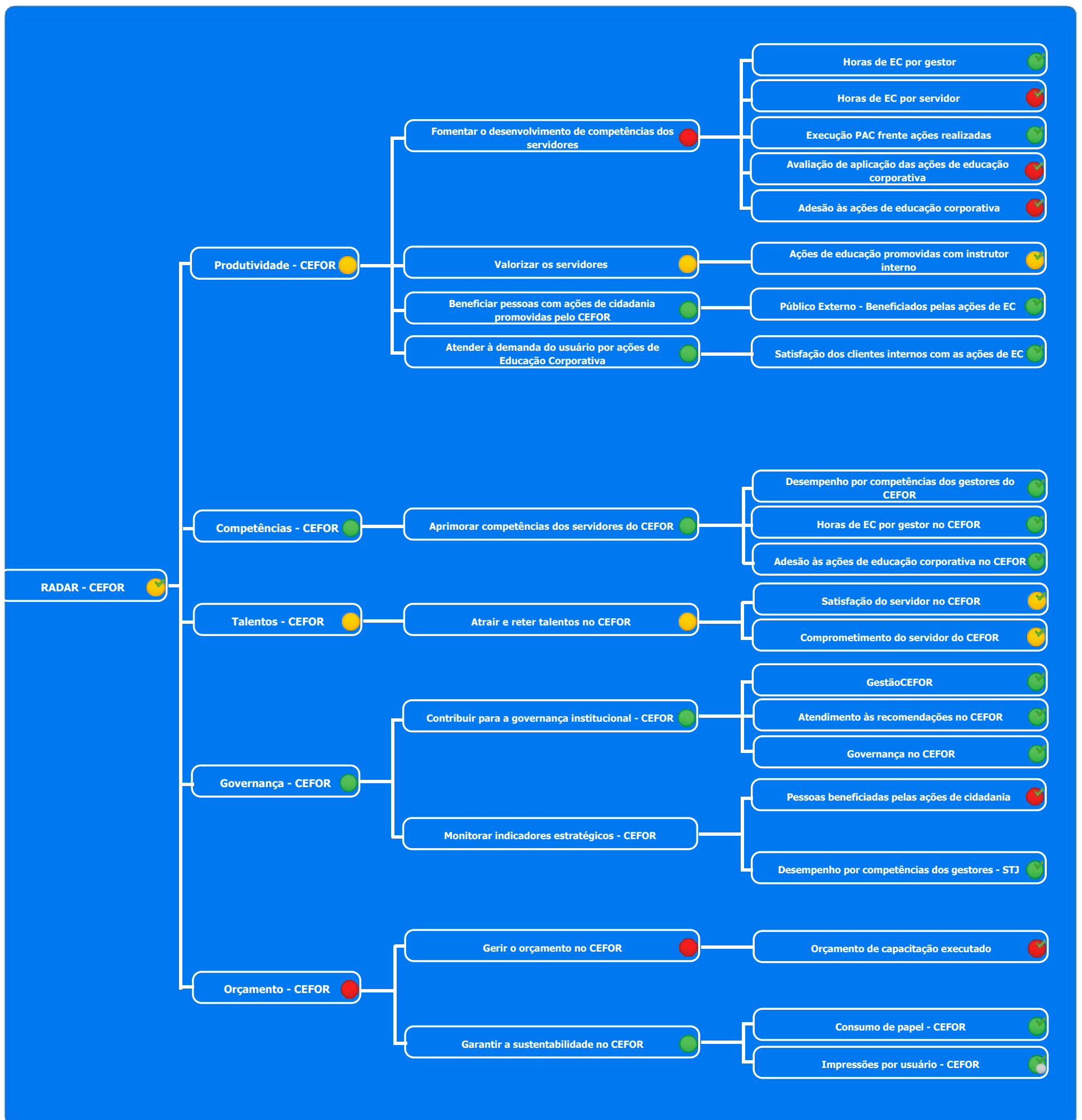
Para 2021, espera-se que o CEFOR seja capaz de contornar os problemas enfrentados nesse ano e obtenha resultados ainda melhores, considerando que avanços foram feitos no aprimoramento dos processos de trabalho de educação corporativa para o ambiente remoto, que o planejamento para 2021 está sendo feito visando a oferta de ações de educação a distância e que os servidores em geral estão mais adaptados ao regime de trabalho remoto e às ações educacionais exclusivamente a distância.

A análise detalhada dos resultados, contendo os devidos esclarecimentos sobre cada indicador, é apresentada no decorrer desse relatório.



Painel de Contribuição

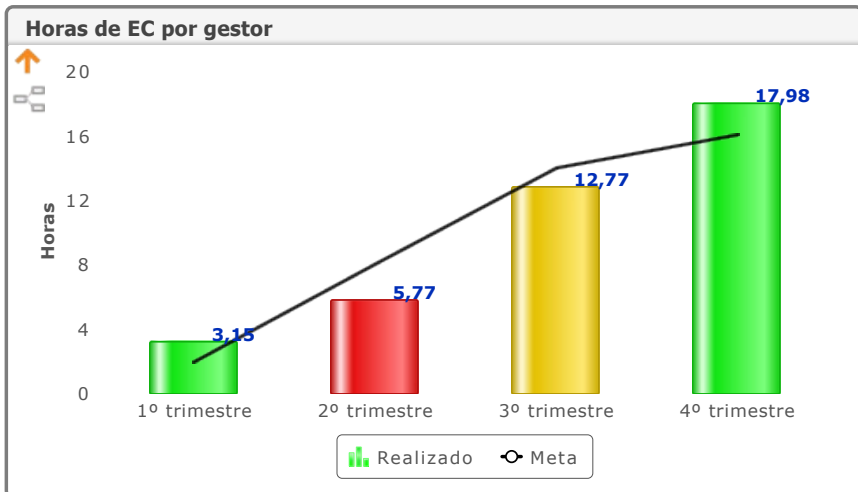
Jan a Dez 2020





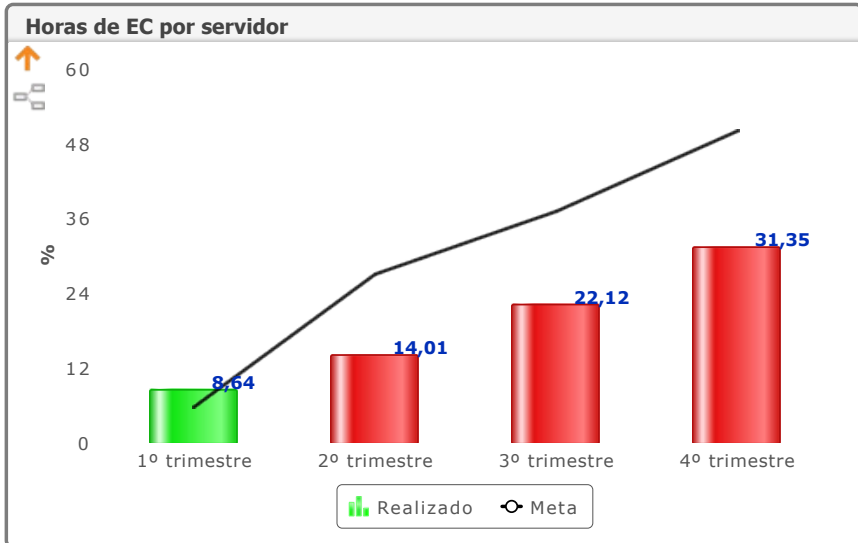
produtividade

SITUAÇÃO ● 66,36% **OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO** Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores



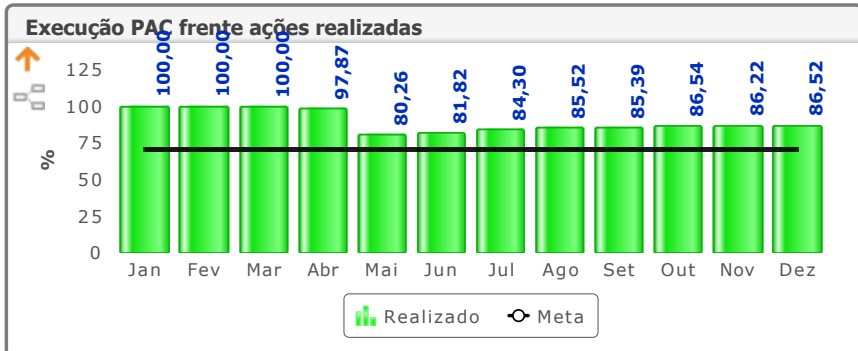
Análise crítica RA 3 - Horas de EC por gestor - Período: 4º trimestre

O indicador de "Horas de EC por Gestor" ficou em situação ótima no trimestre, superando a meta para o ano com média de 17,98 horas de capacitação por cada um de seus 295 gestores. Sobre o resultado, pondera-se que este afetado pelas medidas de contenção da disseminação da COVID-19 adotadas pelo Tribunal, especialmente o trabalho remoto e a proibição de realização de ações de educação presencial (o PAC de 2020, 236 das 267 turmas previstas (88,39%) tinham pelo menos parte de sua execução presencial). Com isso, foi necessário que a unidade revisse seu planejamento de 2020 de forma a incluir novas ações que se tornaram necessárias, a alterar para a distância a modalidade dos cursos em que isso fosse possível e a cancelar a realização dos cursos em que essa alteração não fosse uma possibilidade. Assim, apesar de conseguir cumprir a meta, a média de horas por gestor do Tribunal ficou menor do que em anos anteriores. Analisando-se os dados de capacitação de 2020, observa-se ainda que foram ofertadas 92 turmas com temas gerenciais, totalizando a oferta de 3.161 vagas, que representam 20.607 horas de capacitação gerencial. Dessa forma, observa-se que, apesar das medidas de contenção da disseminação da COVID-19 no Tribunal, o CEFOR foi capaz de disponibilizar cursos suficientes para atender ao indicador e suprir boa parte das necessidades de capacitação gerencial do órgão no ano. Dito isso, considera-se que o resultado positivo foi fruto do trabalho do CEFOR na adequação para a modalidade a distância dos cursos previstos e no esforço para não diminuir a oferta de cursos gerenciais em relação ao que ordinariamente ocorre.



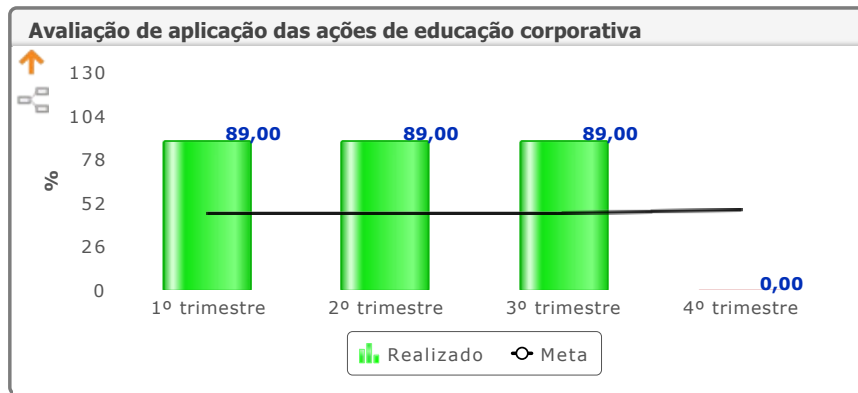
Análise crítica RA 41 - Horas de EC por servidor - Período: 4º trimestre

O indicador de "Horas de EC por Servidor" ficou em situação crítica em 2020, com apenas 31,35% dos 2.839 servidores tendo cursado mais de 16 horas de capacitação no ano. Analisando-se os dados de capacitação de 2020, observa-se que foram ofertadas 249 turmas, totalizando a oferta de 6.285 vagas, que representam 61.480 horas de capacitação. Dessa forma, observa-se que foi disponibilizada uma média de 21,65 horas de capacitação por servidor. Embora haja indicativos de que a oferta de cursos do ano seria suficiente para que todos os servidores do Tribunal cursassem mais de 16 horas de capacitação, considera-se que, em 2020, a oferta de capacitação ficou aquém do que vinha sendo observado em anos anteriores. A situação se deve às medidas de contenção da disseminação da COVID-19, que prejudicaram a oferta de ações da CEFOR, tendo em vista que, no PAC de 2020, 236 das 267 turmas previstas (88,39%) tinham pelo menos parte de sua execução presencial. Com isso, foi necessário que a unidade revisse seu planejamento de 2020 de forma a incluir novas ações que se tornaram necessárias, a alterar para a distância a modalidade dos cursos em que isso fosse possível e a cancelar a realização dos cursos em que essa alteração não fosse uma possibilidade. No entanto, essa adaptação levou tempo (para o replanejamento junto às unidades e adaptação do mercado) e enfrentou resistência de alguns instrutores internos e servidores, que preferiram não se capacitar. Para tentar reverter a situação em 2021, em que as medidas de contenção da disseminação da COVID-19 tendem a ser mantidas pelo menos no primeiro semestre, o CEFOR investirá na elaboração de um PAC com ações a distância. Também serão aproveitados os conhecimentos adquiridos pela equipe na oferta de cursos nessa modalidade. Assim, a expectativa é que a capacitação se normalize e volte a seus patamares anteriores em 2021.



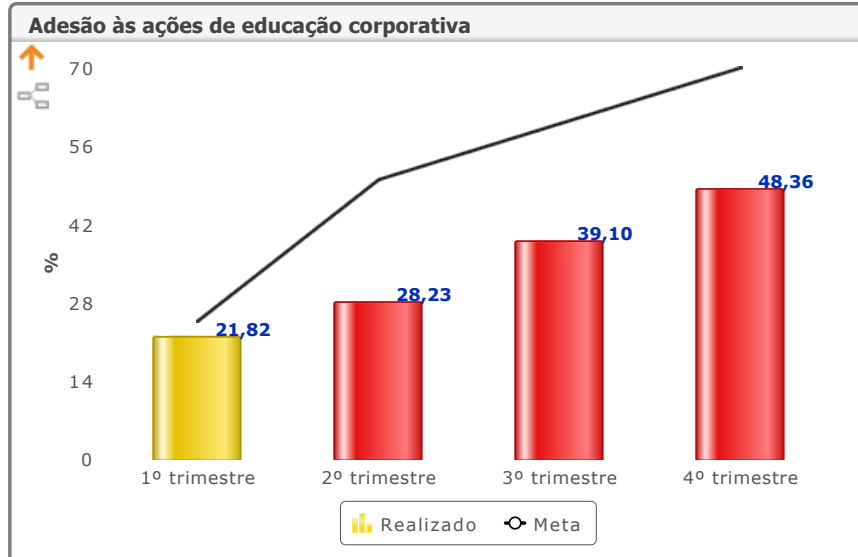
Análise crítica RA 42 - Execução PAC frente ações realizadas - Período: Dezembro

O indicador de "Execução PAC frente Ações Realizadas" ficou em situação ótima, superando a meta estipulada, com aproximadamente 86,52% das ações internas executadas tendo sido previstas no PAC. O resultado demonstra o adequado levantamento das necessidades de capacitação do Superior Tribunal de Justiça no planejamento das ações internas para ano. Ressalta-se que a diminuição da oferta de cursos presenciais por conta das medidas de contenção da disseminação da COVID-19 não afetou os resultados do indicador, uma vez que esse se preocupa com a proporção das ações previstas no PAC dentre as que foram executadas e muitas das ações inicialmente previstas foram apenas adaptadas para a modalidade a distância quando de sua execução.



Análise crítica RA 43 - Avaliação de aplicação das ações de educação corporativa - Período: 4º trimestre

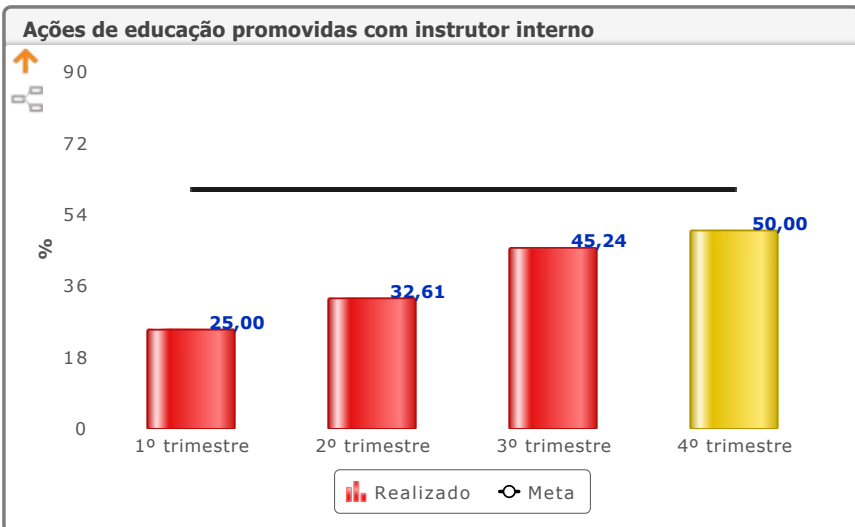
O indicador tem periodicidade anual e deveria ter sido mensurado no 4º trimestre de 2020. No entanto, com a necessidade de revisão das ações do PAC, permanecendo apenas aquelas em que a alteração da modalidade para "a distância" fosse possível, o processo de escolha das ações cujo impacto seria realizado foi retardado. Em 2020, foram aplicadas as avaliações de impacto. No entanto, não foi possível analisar os dados a tempo para preenchimento do indicador.



Análise crítica RA 44 - Adesão às ações de educação corporativa - Período: 4º trimestre

O indicador de "Adesão às Ações de Educação Corporativa" ficou em situação crítica no ano, sendo que apenas 1.373 dos 2.839 (48,36%) servidores participaram de alguma ação de capacitação ofertada pelo STJ em 2020. Analisando-se os dados de capacitação do ano, observa-se que foram ofertadas 249 turmas, totalizando a oferta de 6.285 vagas. Dessa forma, observa-se que foram disponibilizados uma média de cerca de 2,21 vagas por servidor. Embora tenham sido ofertadas oportunidades para que todos os servidores participassem de ações educacionais, é comum que vários servidores participem de inúmeras ações, o que denota que o número de vagas ofertadas foi baixo. De fato, o número de ações e vagas ofertadas foi consideravelmente menor que em 2019 e anos anteriores. Acredita-se que a situação se deva às medidas de contenção da disseminação da COVID-19, que prejudicou bastante a oferta de ações educacionais do CEFOR, tendo em vista que, no PAC de 2020, 236 das 267 turmas previstas (88,39%) tinham pelo menos parte de sua execução presencial. Com isso, foi necessário que a unidade revisse seu planejamento de 2020 de forma a incluir novas ações que se tornaram necessárias, a alterar para a distância a modalidade dos cursos em que isso fosse possível e a cancelar a realização dos cursos em que essa alteração não fosse uma possibilidade. No entanto, essa adaptação levou tempo (para o replanejamento junto às unidades e adaptação do mercado) e enfrentou resistência de alguns instrutores internos e servidores, que preferiram não se capacitar. Para tentar reverter a situação em 2021, em que as medidas de contenção da disseminação da COVID-19 tendem a ser mantidas pelo menos no primeiro semestre, o CEFOR investirá na elaboração de um PAC com ações a distância. Também serão aproveitados os conhecimentos adquiridos pela equipe na oferta de cursos nessa modalidade. Assim, a expectativa é que a capacitação se normalize e volte a seus patamares anteriores em 2021.

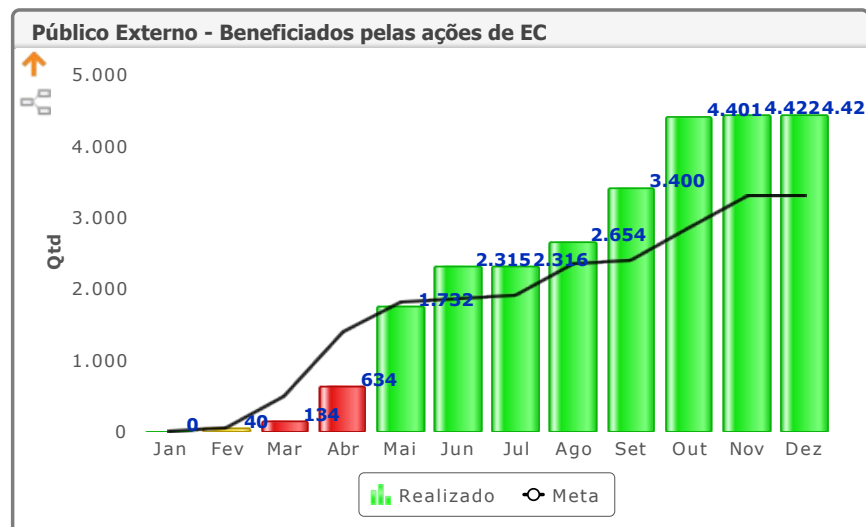
SITUAÇÃO ● 83,33% **OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO** Valorizar os servidores



Análise crítica RA 45 - Ações de educação promovidas com instrutor interno - Período: 4º trimestre

O indicador finalizou o ano em situação aceitável, com apenas 50% das ações internas de educação corporativa tendo sido realizadas com instrutoria interna. Como possíveis causas do resultado, aponta-se que grande parte das ações ministradas por instrutores internos foi planejada para ser presencial. Entretanto, com as medidas de distanciamento social adotadas pelo STJ para conter a disseminação da COVID-19, impediu-se a realização de ações presenciais a partir de 16/3/2020. Essas medidas diminuíram inclusive o número total de ações promovidas pelo CEFOR, uma vez que a 88% do PAC 2020 previa ações com um componente presencial. Além disso, observa-se que, das 114 ações distintas disponibilizadas no ano, 14 eram autoinstrucionais. Das 100 restantes, apenas 57 (57,00%) foram ministradas por instrutores internos. Para reverter a situação imposta pelo contexto descrito, o CEFOR ofertou curso para preparar os instrutores do órgão para atuar em ações à distância, utilizar vídeo-aulas e participar de videoconferências. Além disso, a equipe redesenhou algumas ações previstas no PAC com os instrutores internos para que pudessem ser ofertadas na modalidade a distância. Observou-se que as medidas surtiram efeito a partir do 2º semestre – se analisados individualmente, no 3º e 4º trimestres houve uma proporção de 60% da utilização de instrutoria interna, justamente a meta prevista. Entretanto, os esforços envidados não foram suficientes para reverter a situação. Para 2021, a unidade incentivará mais sistematicamente a utilização de instrutoria interna, bem como proporá a retirada dos cursos autoinstrucionais da memória de cálculo do indicador.

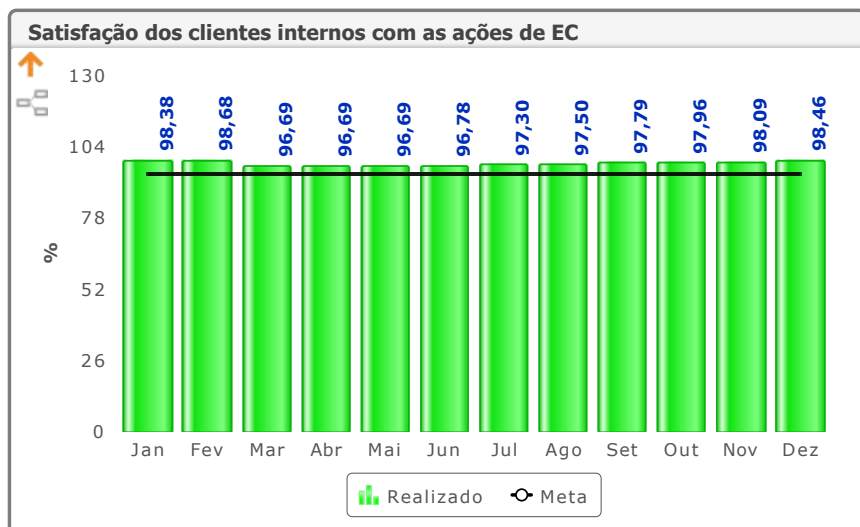
SITUAÇÃO ● 100,00% **OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO** Beneficiar pessoas com ações de cidadania promovidas pela ECORP



Análise crítica RA 46 - Público Externo - Beneficiados pelas ações de EC - Período: Dezembro

O indicador de "Público Externo - Beneficiados pelas ações de EC" finalizou o ano em situação ótima, com atingimento de 100% da meta prevista para o período e 4.422 cidadãos beneficiados pelas ações educacionais ofertadas pelo STJ. O resultado positivo se deve principalmente à realização das turmas "STJ: história, competências e organização interna", "A Eficiência dos Precedentes Judiciais no STJ", "O Novo Código de Processo Civil: aspectos gerais" e "Introdução à Gestão Socioambiental", do programa Conexão Cidadã, e às ações autoinstrucionais a distância ofertadas para os terceirizados e estagiários do Tribunal, que juntos responderam por 3.517 das vagas ofertadas. Destacou-se ainda o webinar "A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no cotidiano do Poder Judiciário e do Superior Tribunal de Justiça", com 746 participantes externos. Saliencia-se que o indicador não foi afetado pelas medidas de contenção da disseminação da COVID-19, tendo em vista que a maioria das vagas ofertadas ao público externo é feito por meio de educação a distância. Cumpre, ainda, informar que dados de dois cursos do programa Conexão Cidadã, que estavam em etapa de andamento e/ou encerramento entre o final do mês outubro e início do mês de novembro, foram perdidos em virtude de ataque hacker ocorrido no STJ em novembro de 2020. No entanto, como o curso "A Eficiência dos Precedentes Judiciais no STJ" foi realizado do dia 1/10/2020 a 31/10/2020, considerou-se no indicador que seus 1.000 inscritos foram beneficiados para fins de contabilização, apesar de nem todos terem gerado certificado de conclusão a tempo e de não ser possível determinar quais participantes foram aprovados na ação.

SITUAÇÃO ● 100,00% **OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO** Atender à demanda do usuário por ações de Educação Corporativa



Análise crítica RA 3 - Satisfação dos clientes internos com as ações de EC - Período: Dezembro

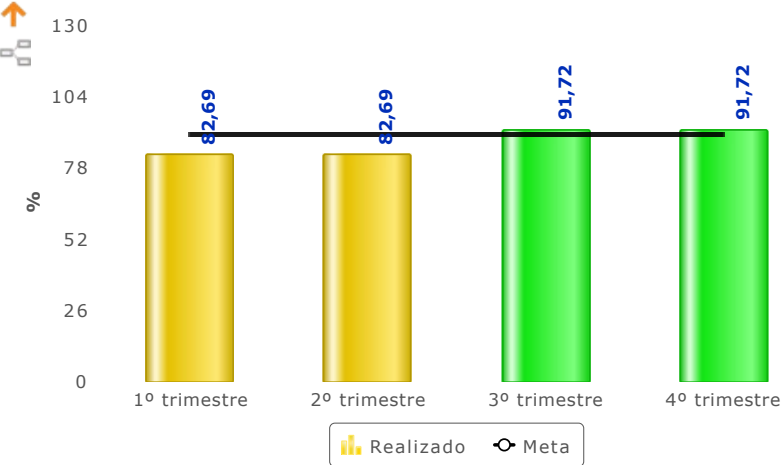
O indicador de "Satisfação dos clientes internos com as ações de EC" ficou em situação ótima no ano, superando a meta prevista. Conforme análises anteriores, acredita-se que o resultado se deva à qualidade das ações organizadas pela área de educação corporativa, que, sempre que possível, busca desenhar os cursos de acordo com as peculiaridades e necessidades do órgão e se esforça para utilizar metodologias mais atraentes aos participantes e para melhorar sempre a qualidade das ações ofertadas. Ressalta-se que, em decorrência da diminuição do número de ações ofertadas no 2º trimestre de 2020, por conta das medidas de contenção à COVID-19, não foram apresentadas avaliações de reação nos meses de abril e maio.



competências

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Aprimorar competências dos servidores da CEFOR

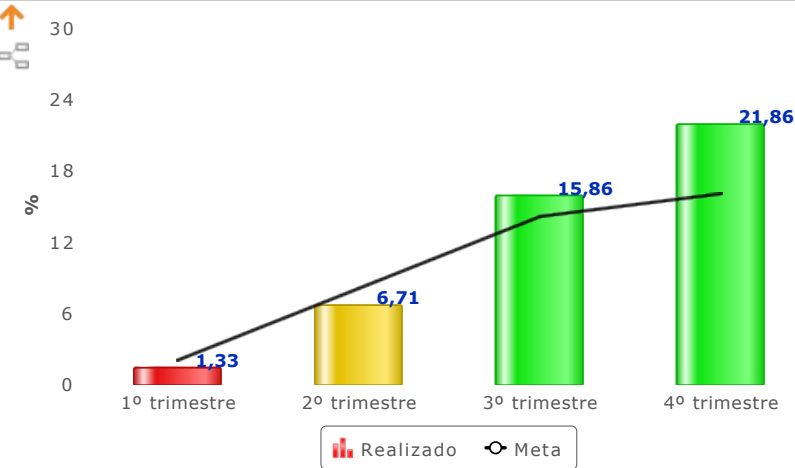
Desempenho por competências dos gestores do CEFOR



Análise crítica RA 47 - Desempenho por competências dos gestores do CEFOR - Período: 4º trimestre

O indicador em questão, de periodicidade anual e foi medido no 3º trimestre de 2020, encontrando-se em situação ótima, com 100% do atingimento da meta para o período. Conforme análise crítica já apresentada, acredita-se que o índice reflita um clima positivo de trabalho dentro das equipes, o esforço das chefias para organizar o trabalho de seus subordinados de acordo com as competências e preferências de cada um e a preocupação da unidade com o constante desenvolvimento de competências de seus gestores.

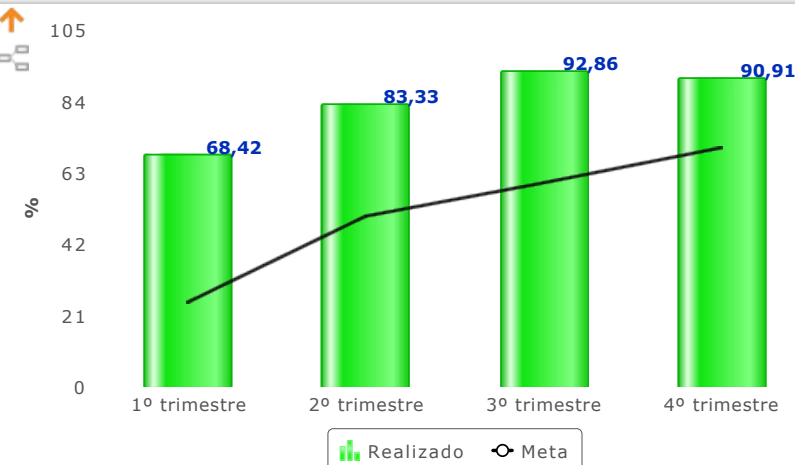
Horas de EC por gestor no CEFOR



Análise crítica RA 49 - Horas de EC por gestor no CEFOR - Período: 4º trimestre

O indicador de "Horas de EC por Gestor – CEFOR" finalizou o ano em situação ótima, com uma média de 21,86 horas de capacitação gerencial por gestor da unidade. Atribui-se o resultado positivo à preocupação dos gestores da unidade em melhorarem suas competências gerenciais, bem como ao incentivo da unidade para que seus servidores se desenvolvam em todas as competências requeridas para sua atuação. Destaca-se, porém, que, em que pese o atingimento da meta, o resultado ficou abaixo do que vinha sendo observado nos exercícios anteriores. Isso é explicado pelas medidas de contenção da disseminação da COVID-19, que prejudicaram bastante a oferta de ações do CEFOR durante o ano.

Adesão às ações de educação corporativa no CEFOR



Análise crítica RA 50 - Adesão às ações de educação corporativa no CEFOR - Período: 4º trimestre

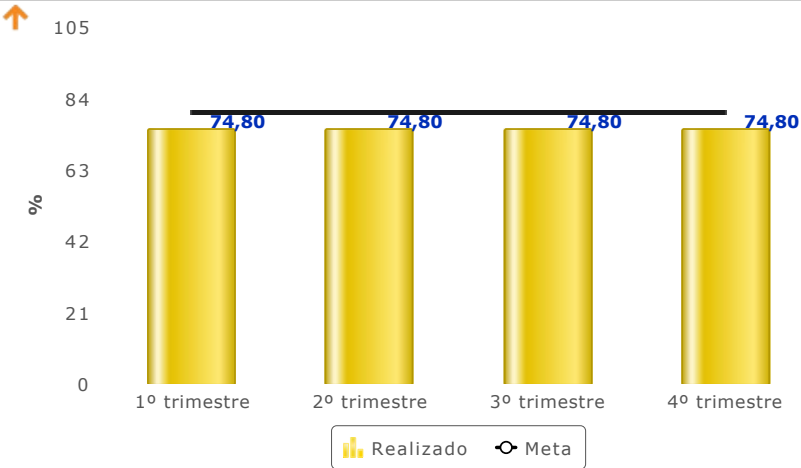
O indicador de "Adesão às Ações de Educação Corporativa no CEFOR" ficou em situação ótima no ano, tendo 40 dos seus 44 servidores (90,91%) participado de ao menos uma ação de capacitação em 2020. Mesmo com as medidas para contenção da disseminação da COVID-19, o trabalho remoto e a diminuição da oferta de ações de educação corporativa, o resultado indica a importância que o CEFOR dá ao valor institucional da Aprendizagem Contínua, a preocupação de seus servidores em se capacitar e o apoio que as chefias das unidades subordinadas ao CEFOR dão quando os servidores mostram a intenção de se desenvolver.



talento

SITUAÇÃO ● 91,77% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Atrair e reter talentos no CEFOR

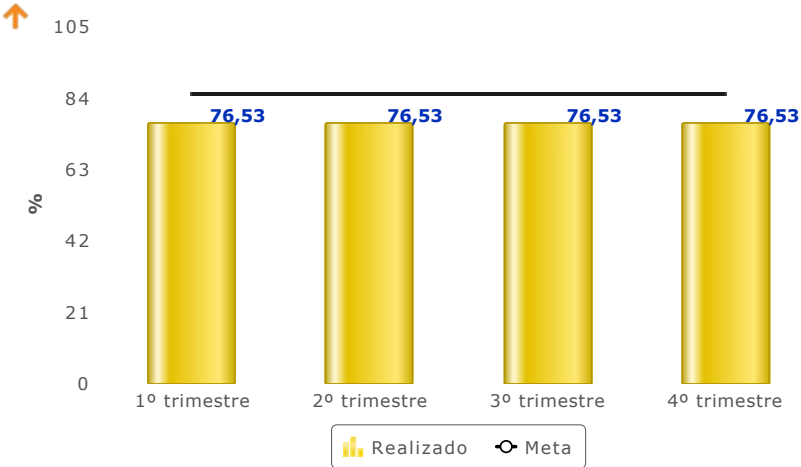
Satisfação do servidor no CEFOR



Análise crítica RA 51 - Satisfação do servidor na ECORP - Período: 4º trimestre

O indicador tem periodicidade bianual e foi medido no 4º trimestre de 2019. Conforme analisado à época, este encontra-se em situação aceitável, sendo de 74,80% a frequência de respostas positivas dos servidores do CEFOR aos itens sobre satisfação (com a chefia, com a natureza do trabalho, com o salário e com o relacionamento com seus colegas) da Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do STJ. Destaca-se ainda que o índice da unidade ficou abaixo do que agrega todos os servidores do Tribunal (83,59%), denotando uma menor satisfação dos servidores aqui lotados, o que deve ser alvo de atenção. Acredita-se que o aumento do volume de trabalho com a criação do Centro, a escassez de funções de confiança na unidade e processos de trabalho engessados possam ter influenciado esse resultado. Para melhorar a situação, o CEFOR levantou entre seus servidores e gestores ações que poderiam ser tomadas para melhorar as condições de trabalho e a satisfação de seu quadro funcional. As informações levantadas foram compiladas e levadas à Diretoria-Geral para apreciação, uma vez que fugiam ao controle do Diretor da unidade. Entretanto, isso ocorreu logo no início da aplicação das medidas de contenção da disseminação da COVID-19 e nenhuma das melhorias propostas pôde ser aplicada, tampouco houve retomada posterior das ações, quando se constatou que as referidas medidas de contenção perdurariam por tempo superior ao estimado inicialmente.

Comprometimento do servidor do CEFOR



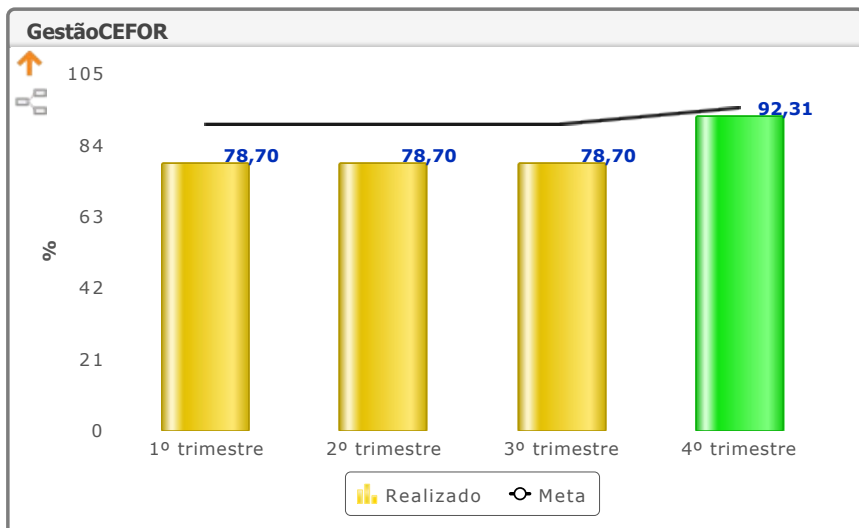
Análise crítica RA 30 - Comprometimento do servidor do CEFOR - Período: 4º trimestre

O indicador tem periodicidade bianual e foi medido no 4º trimestre de 2019. Conforme analisado à época, este encontra-se em situação aceitável, sendo de 76,53% a frequência de respostas positivas dos servidores do CEFOR aos itens sobre comprometimento da Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do STJ. Destaca-se ainda que o índice do CEFOR ficou abaixo do que agrega todos os servidores do Tribunal (88,68%), indicando uma autoavaliação de comprometimento sensivelmente menor dentre seus servidores, o que, a longo prazo, pode vir a afetar os resultados alcançados na unidade. Assim como no caso do indicador de satisfação dos servidores do CEFOR, acredita-se que o aumento do volume de trabalho com a criação do Centro de Formação, a escassez de funções de confiança na unidade e processos de trabalho engessados possam ter influenciado esse resultado. Para melhorar a situação, o CEFOR levantou entre seus servidores e gestores ações que poderiam ser tomadas para melhorar as condições de trabalho e a satisfação de seu quadro funcional. As informações levantadas foram compiladas e levadas à Diretoria-Geral para apreciação, uma vez que fugiam ao controle do Diretor da unidade. Entretanto, isso ocorreu logo no início da aplicação das medidas de contenção da disseminação da COVID-19 e nenhuma das melhorias propostas pôde ser aplicada na época e nem houve retomada posterior das ações, quando se constatou que as referidas medidas de contenção perdurariam por tempo superior ao estimado inicialmente.



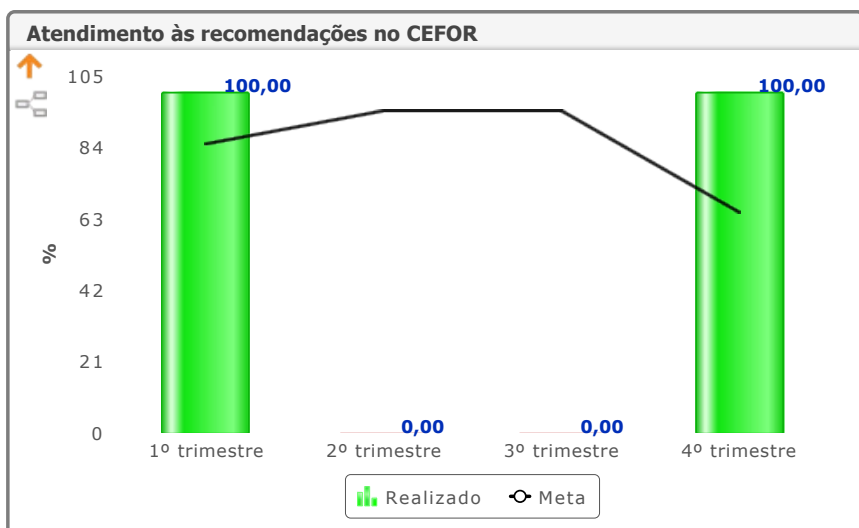
governança

SITUAÇÃO ● 99,06% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Contribuir para a governança institucional - CEFOR



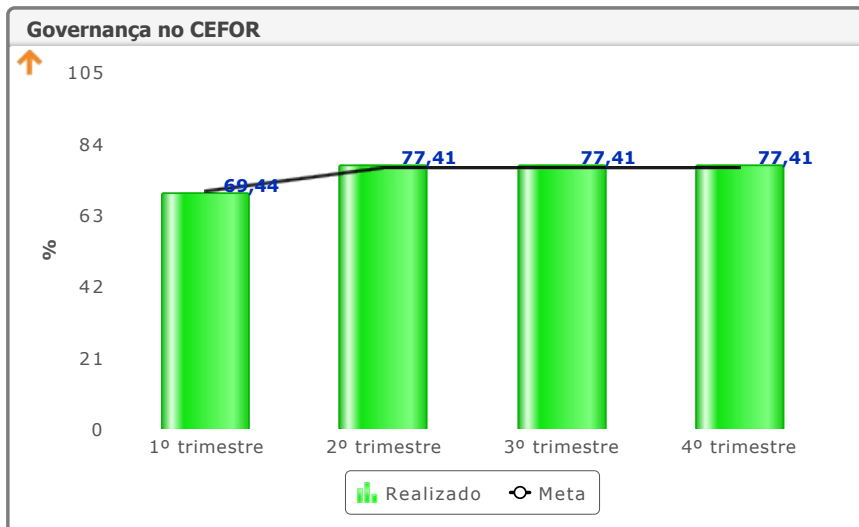
Análise crítica RA 52 - GestãoCEFOR - Período: 4º trimestre

O indicador finalizou 2020 em situação ótima, sendo de 92,31% a avaliação da gestão dentro do CEFOR, resultado bem acima dos 78,70% alcançados em 2019. O resultado positivo reflete, além da manutenção das boas práticas aplicadas em 2019, as medidas tomadas durante o ano pela unidade no sentido de mapear seus processos de trabalho, identificar e gerir seus riscos, bem como incentivar a participação de seus servidores em ações de capacitação relacionadas ao valor "Ética". Para o ano de 2021, espera-se ainda melhorar práticas relacionadas ao fomento do conhecimento e da prática do Código de Ética e Conduta do STJ, bem como a identificação sistemática das razões que levam os servidores a deixarem a unidade.



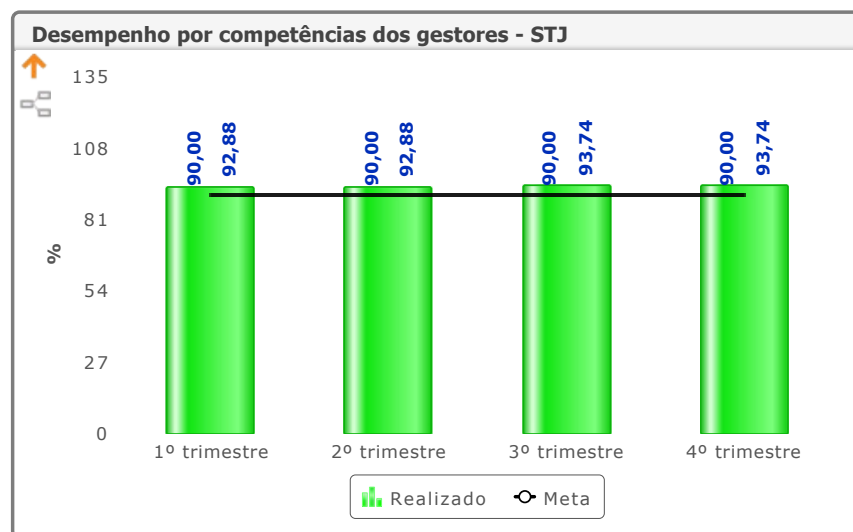
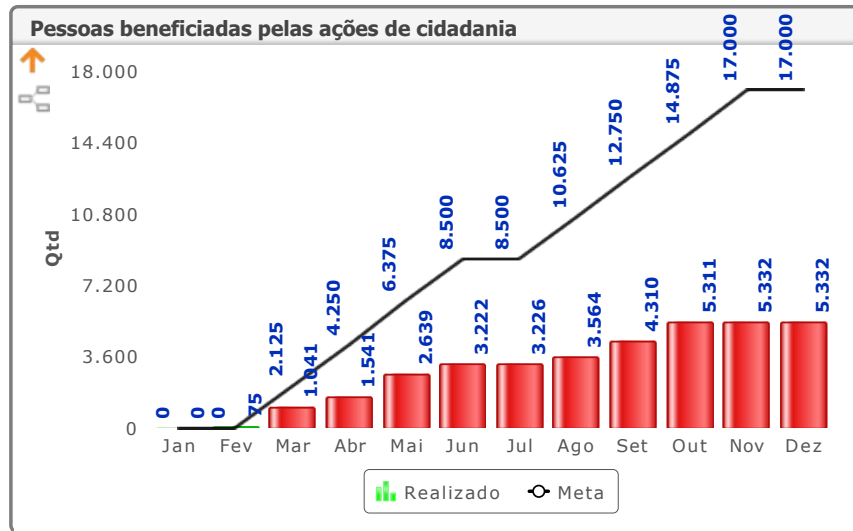
Análise crítica RA 54 - Atendimento às recomendações no CEFOR - Período: 4º trimestre

O indicador finalizou o ano em situação ótima, com o atendimento de 2 de suas 3 recomendações orientadoras e 2 das suas 4 recomendações estruturantes. Para o atendimento integral de suas recomendações, ainda é necessário que a unidade atenda uma recomendação corretiva, que está em atendimento, e uma estruturante, que ainda não foi monitorada, uma vez que as demais recomendações ou foram justificadas ou prejudicadas. A respeito do índice alcançado, esclarece-se que ele é resultado da tempestividade na unidade no atendimento de recomendações para a melhoria de seus processos de gestão, visando sempre um melhor resultado para o Tribunal e, em consequência, para a sociedade.



Análise crítica RA 53 - Governança no CEFOR - Período: 4º trimestre

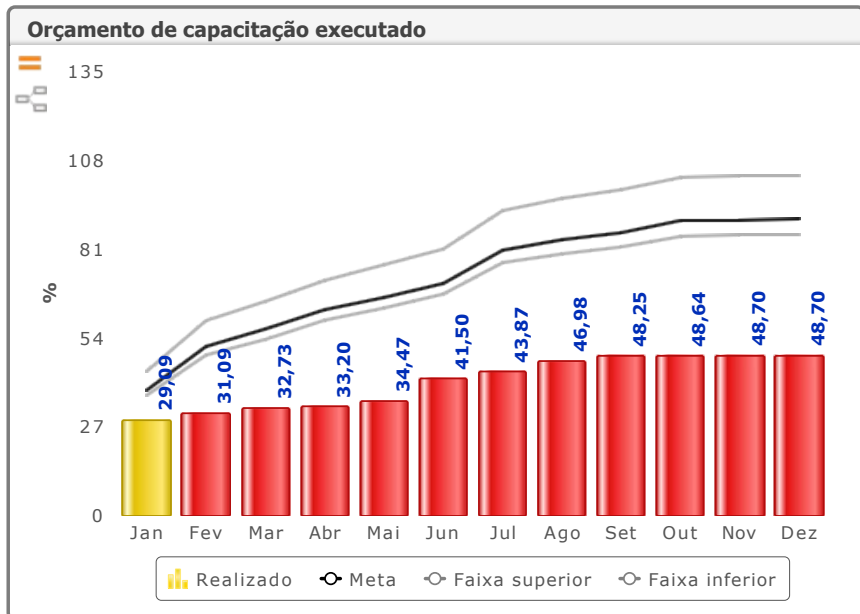
O indicador de periodicidade anual e medido no final do 1º semestre de 2020, finalizou o ano em situação ótima, alcançando um índice de 77,41% de grau de maturidade em práticas de Educação Corporativa e Gestão por Competências. Conforme análise feita à época da medição, atribui-se o bom resultado à preocupação da unidade em aprimorar e expandir seus processos de trabalho, bem como ao seu interesse em aderir a boas práticas em Educação Corporativa e Gestão por Competências, com vistas ao atendimento das recomendações dos órgãos de controle, seja o TCU, o CNJ ou a Secretaria de Auditoria.





orçamento

SITUAÇÃO ● 54,11% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Gerir o orçamento no CEFOR



Análise crítica RA 56 - Orçamento de capacitação executado - Período: Dezembro

O indicador de "Orçamento de Capacitação Executado" ficou em situação crítica em 2020, com execução total de apenas R\$ 2.386.150,39, dos R\$ 4.900.000,00 aprovados (48,70%).

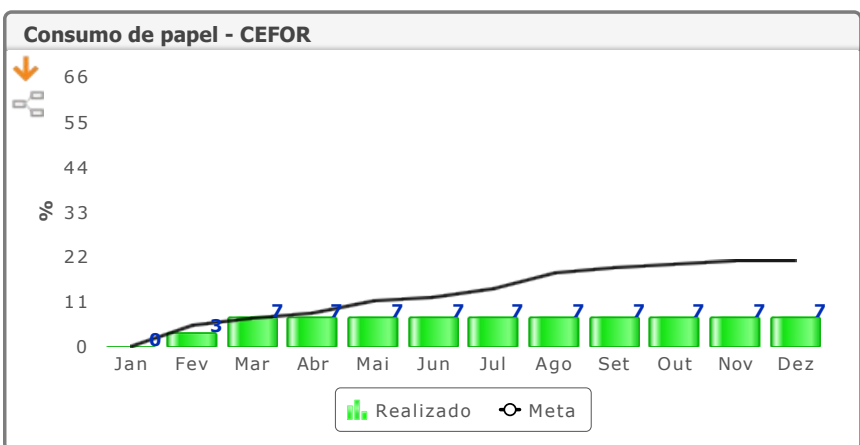
O resultado muito abaixo do esperado é explicado pela implementação de medidas de contenção da disseminação da COVID-19 no STJ, especialmente o trabalho remoto e proibição da realização de ações presenciais de capacitação.

O impacto fica evidenciado no fato de, no PAC de 2020, 236 das 267 turmas previstas (88,39%) tinham pelo menos parte de sua execução presencial. Apesar de o CEFOR ter tomado medidas no sentido de propor novas ações apropriadas ao momento, de adequar, quando possível, para a modalidade inteiramente a distância aquelas que já tinham sido previstas e de modificar seus processos de trabalho para atuação remota, a execução de capacitações em 2020 ficou em patamar bem abaixo de 2019, com a realização de 249 turmas, que representam apenas cerca de 64,50% das 386 turmas realizadas em 2019. Essa diminuição da produtividade impactou diretamente a execução orçamentária da unidade.

Além disso, aponta-se a frustração da oferta de uma turma fechada em Mestrado de Administração para os servidores, projeto para o qual foi previsto um montante considerável de recursos. Ainda, com a medidas de distanciamento vigentes no Brasil, muitos servidores beneficiados em programas de bolsas trancaram seus cursos, diminuindo sobremaneira os recursos dispendidos pelo Tribunal para essa finalidade. Considerando o aprimoramento dos processos de trabalho de educação corporativa para o ambiente remoto, que o planejamento para 2021 está sendo feito visando a oferta de ações de educação a distância e a retomada das tratativas do Mestrado Profissional em Administração, espera-se que, em 2021, o CEFOR consiga executar seu planejamento e o orçamento que lhe é atribuído de forma mais extensiva.

Considerando o aprimoramento dos processos de trabalho de educação corporativa para o ambiente remoto, que o planejamento para 2021 está sendo feito visando a oferta de ações de educação a distância e a retomada das tratativas do Mestrado Profissional em Administração, espera-se que, em 2021, o CEFOR consiga executar seu planejamento e o orçamento que lhe é atribuído de forma mais extensiva.

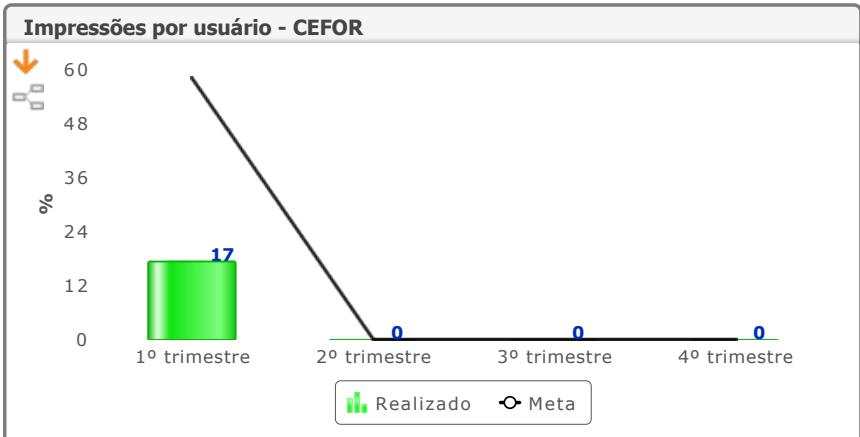
SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Garantir a sustentabilidade no CEFOR



Análise crítica RA 48 - Consumo de papel - CEFOR - Período: Dezembro

O resultado do indicador encerrou o ano em situação ótima.

Atribui-se o bom resultado às medidas de contenção da disseminação da COVID-19, uma vez que, desde 19/3/2020 todos os servidores, estagiários e terceirizados do CEFOR estão em regime de trabalho remoto preferencial. Ou seja, a unidade quase não utilizou ou pediu resmas de papel desde então.



Análise crítica RA 55 - Impressões por usuário - CEFOR - Período: 4º trimestre

A mensuração do indicador "impressões por usuário" ficou suspensa a partir do 1º trimestre de 2020. Segundo informações da AGS, em razão de problemas técnicos na base de dados, o impressômetro está temporariamente indisponível.

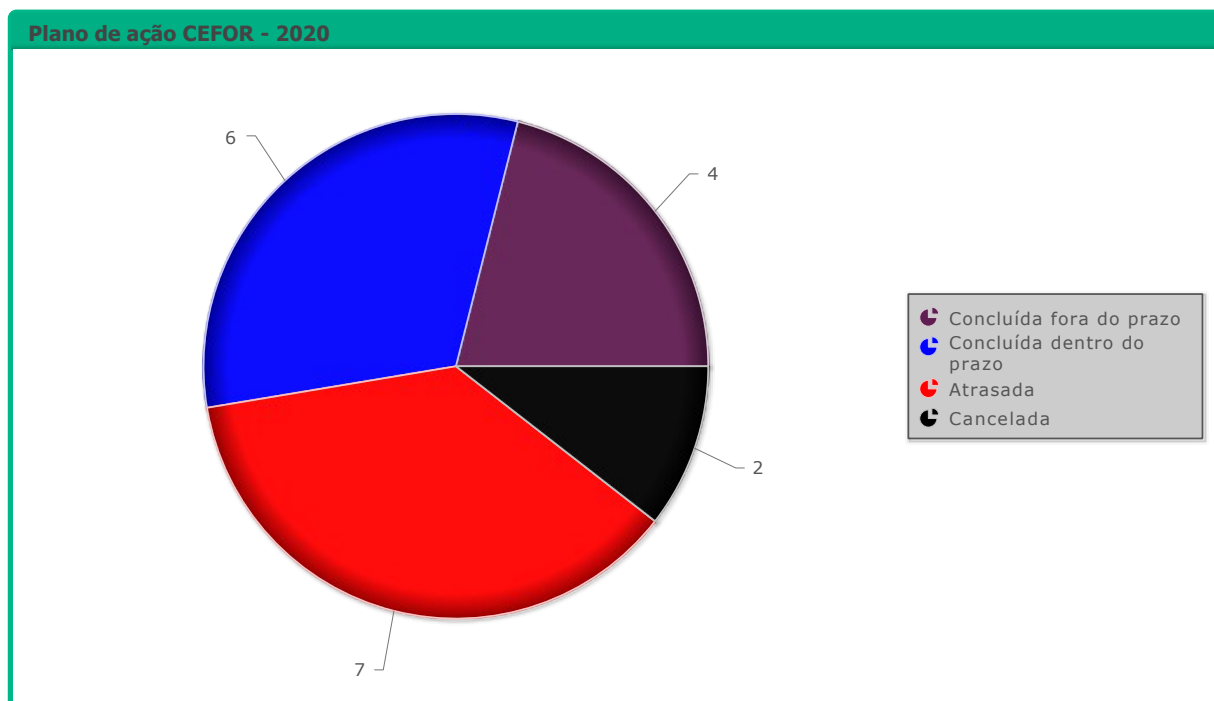


iniciativas

Atualmente, o CEFOR não é responsável por nenhum projeto estratégico.



plano de ação



A partir do gráfico apresentado, observa-se que o CEFOR finalizou 30,58% das atividades previstas para o período no prazo e 21,05% fora do prazo, totalizando 52,63% de ações realizadas. Essas ações estavam relacionadas às medidas tomadas para estruturação das metas mensais e do painel de indicadores do CEFOR para o ano de 2020; atendimento do indicador de Gestão na CEFOR; apresentação dos resultados do alinhamento estratégico aos servidores do CEFOR; revisão do PAC 2020; oferta de formação de instrutores a distância; e alteração de metas de alguns indicadores do CEFOR.

Aponta-se, ainda, que a unidade não foi capaz de realizar 36,84% das ações. As atividades não realizadas referiam-se a medidas para verificação das unidades onde os servidores se capacitaram menos em 2020; alteração dos pesos dos objetivos de produtividade no CEFOR; alteração da memória de cálculo dos indicadores de produtividade para refletirem de fato a produtividade da unidade; revisão do plano de ação referente à melhoria da satisfação e do comprometimento dos servidores do CEFOR; e disponibilização do orçamento não utilizado do CEFOR para outra destinação pela SOF.

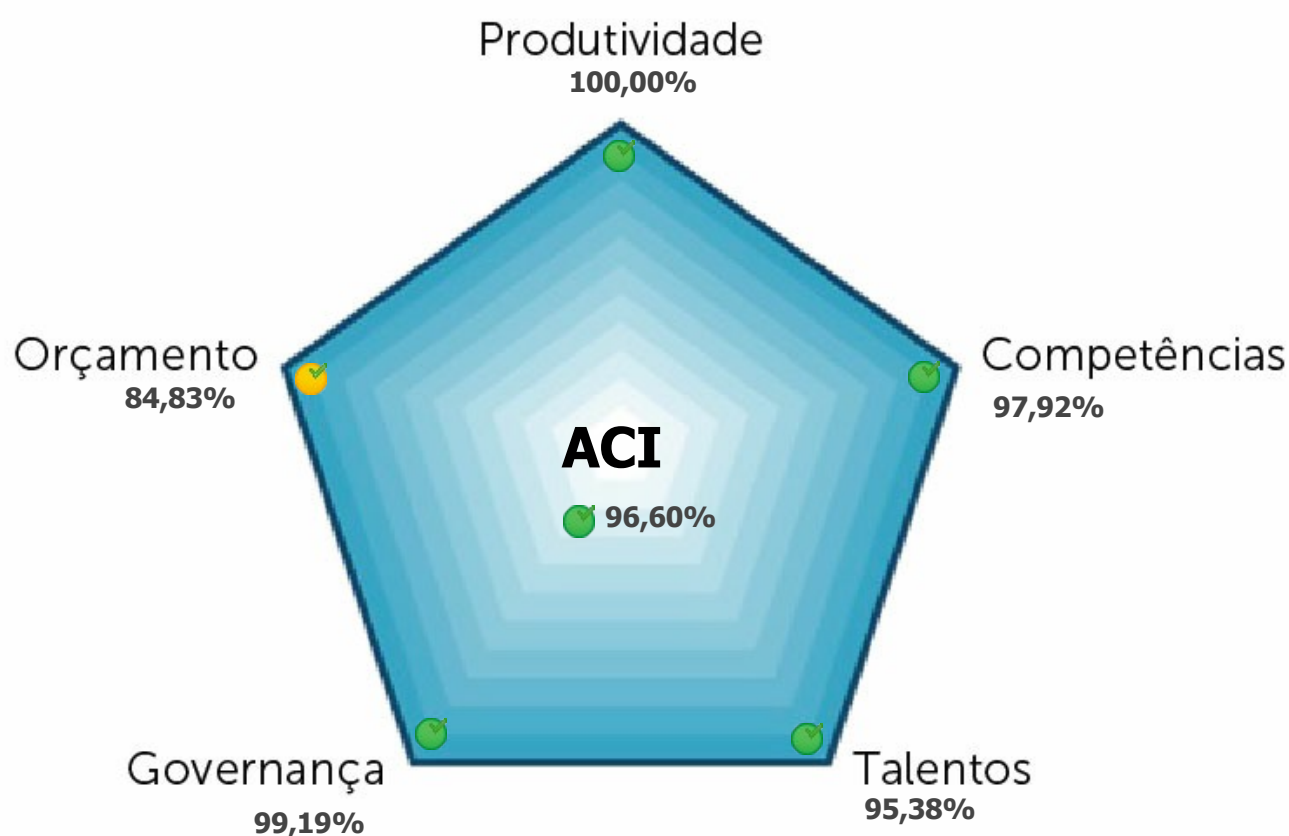
Por fim, destaca-se o cancelamento de 2 ações (10,53%), que tratavam de pedido de revisão da metodologia de análise dos indicadores de orçamento, uma vez que essa unidade decidiu que essa solicitação não era mais interessante, e de criação de plano de ação para melhoria do resultado do indicador de competências dos gestores do CEFOR, cuja meta foi alcançada na medição ocorrida no final do 3º trimestre.

MISSÃO

Promover acessibilidade nos produtos, serviços e ambientes do STJ, assegurando a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos.

RELATÓRIO DE DESEMPENHO

Jan a Dez 2020



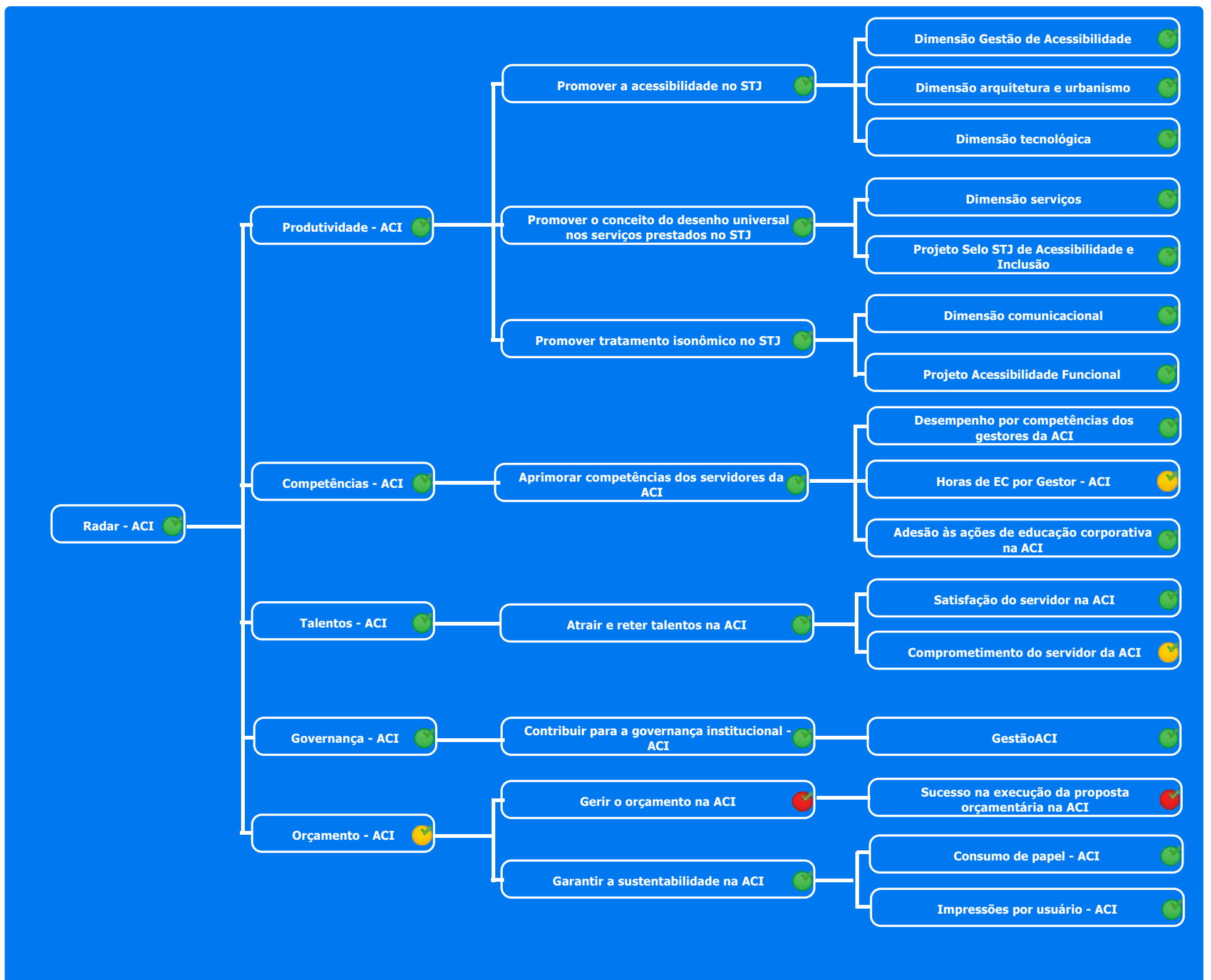
Análise crítica RA 74 - Radar - ACI - Período: 4º trimestre

A ACI é uma unidade com 2 anos de existência e o trabalho destina-se à promoção da acessibilidade nos produtos, serviços e ambientes físicos e virtuais do Tribunal. A análise do resultado apurado no 4º trimestre/2020 nos mostra percentuais dentro das expectativas traçadas pela unidade para este ano. Contudo, destaco que diferentemente deste contexto, encontra-se a Dimensão Orçamentária, visto que alcançamos o percentual de 84,83%. Isto se deu em virtude do advento da pandemia da COVID-19 que impossibilitou a realização de ações que dependiam da presença física de fornecedores e equipes de execução. Colaboram com o referido resultado, o aumento expressivo dos valores dos serviços dos fornecedores. Esta situação encontra-se também justificada no processo SEI n.473/2020 (Orçamento-Acompanhamento de Execução). No cômputo geral, o percentual de 96,60% nos traz o entendimento de que a unidade caminha numa direção coerente com a visão estratégica estabelecida e aprovada pela Comissão Multidisciplinar de Acessibilidade e Inclusão. Meus agradecimentos ao apoio da AMG e a equipe que compõe a ACI pela dedicação e empenho no cumprimento das tarefas.



Painel de Contribuição

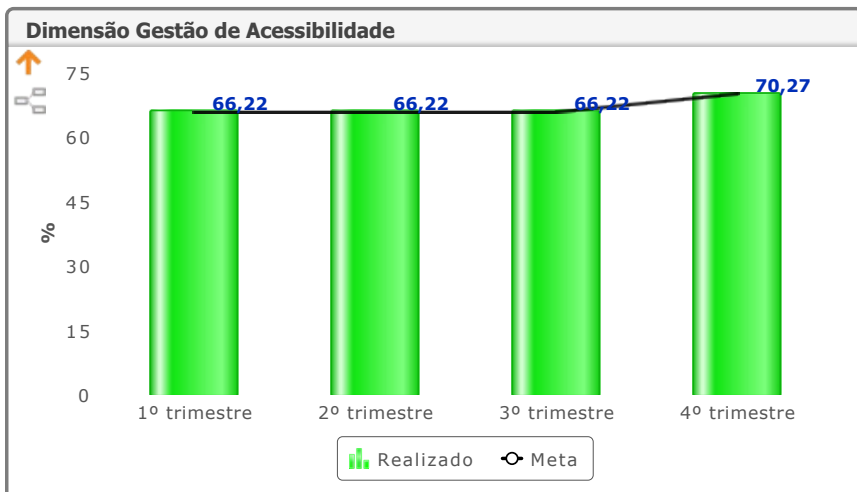
Jan a Dez 2020





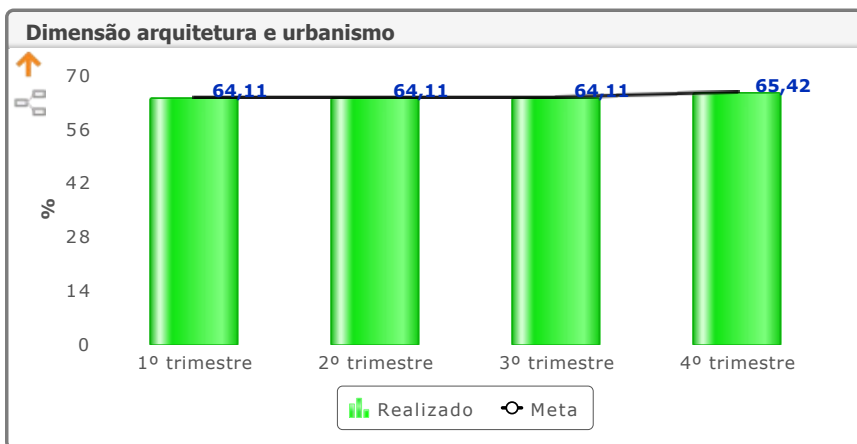
produtividade

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO **Promover a acessibilidade no STJ**



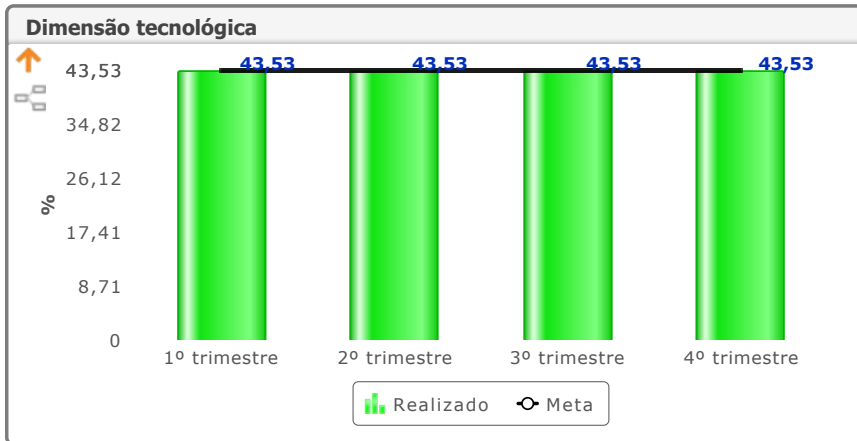
Análise crítica RA 49 - Dimensão Gestão de Acessibilidade - Período: 4º trimestre

Observa-se que a unidade alcançou o objetivo pretendido nesta dimensão, a qual é composta de 49 itens explicitados no Instrumento de Autoavaliação de Acessibilidade. Tivemos um avanço em 10 itens específicos e gostaria de destacar a elaboração e confecção de cartilha para servidores com deficiência, a inclusão do tema da acessibilidade em várias ações transversais realizadas no Tribunal e a aplicação da lei no que se refere aos servidores com deficiência que exercem horário especial mesmo que possuam função de confiança ou cargo em comissão.



Análise crítica RA 50 - Dimensão arquitetura e urbanismo - Período: 4º trimestre

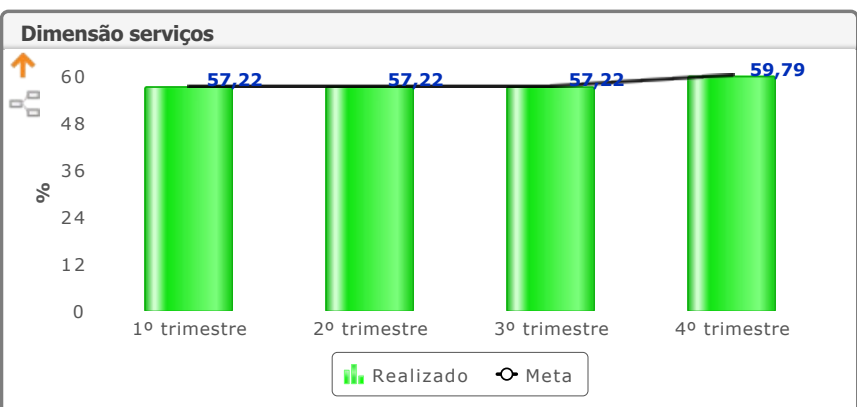
Esta dimensão é composta de 148 itens diversos para implementar a acessibilidade arquitetônica e urbanística. Para isso, pensa-se em ações que possam colaborar para que haja acessibilidade desde os limites do complexo predial até cada uma das salas internas. Assim, houve um progresso neste ano de 24 itens. Destacam-se: o travamento de portas do tipo alavanca ou modelo tranqueta de fácil manuseio, que possa ser acionado com o dorso da mão que está sendo trocado pelo modelo atual na medida das solicitações de alteração ou na estruturação de novo espaço. Também foram elaborados os projetos de reforma do restaurante, das salas de julgamento e foi solicitado que 20% dos banheiros estejam de acordo com as normas vigentes da ABNY NBR 90:50.



Análise crítica RA 51 - Dimensão tecnológica - Período: 4º trimestre

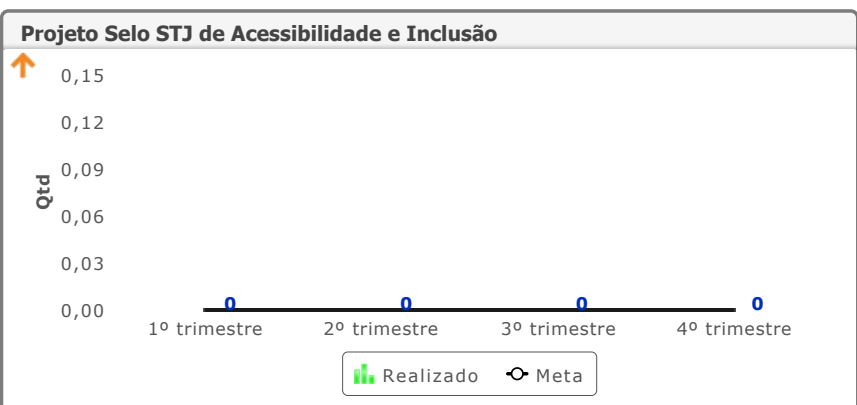
Apesar da tecnologia ter sido o centro das atenções no ano de 2020, vários aspectos específicos de estrutura tecnológica que viabilizam os recursos de acessibilidade ainda estão para ser atendidos. Foi realizada reunião com o Secretário e elaborada uma lista das necessidades e dos itens constantes do instrumento serão encaminhados. De qualquer forma, quero ressaltar TODO O APOIO que a STI ofereceu para que as janelas de Libras fossem inseridas nas transmissões ao vivo das sessões de julgamento por videoconferência. Além disso, foi implementado um novo recurso, para os servidores com deficiência e os servidores com dependentes com deficiência, que foi a alteração do cadastro funcional no portal do servidor. Ficou intuitivo e muito fácil de operacionalização. Também resalto a implementação do extrator de informações no SARH sobre o público-alvo da ACI.

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO **Promover o conceito do desenho universal nos serviços prestados no STJ**



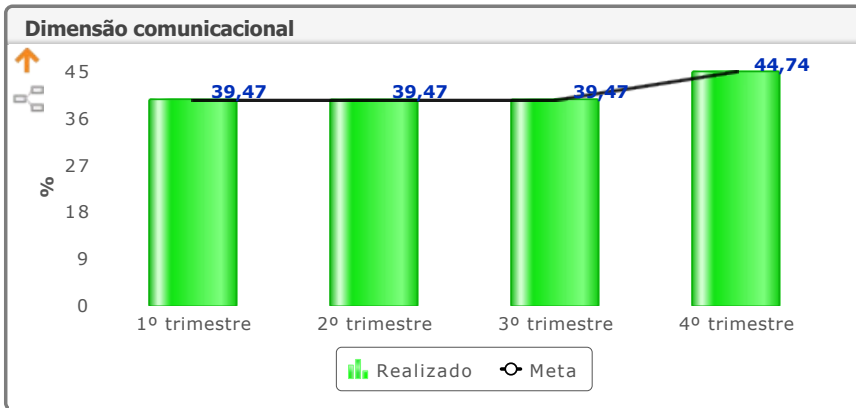
Análise crítica RA 52 - Dimensão serviços - Período: 4º trimestre

A Dimensão Serviços é composta de 52 itens específicos. O percentual de resultado de 59,79 é satisfatório quando se observa uma melhoria em 13 itens, destacando-se a disponibilização do contrato de tradução / interpretação da Língua Brasileira de Sinais - Libras nas sessões de julgamento, seminários, programas Minuto STJ e STJ Notícia e em vídeos específicos das unidades. Além disso, disponibilizamos um canal de atendimento nas páginas da intranet e internet.



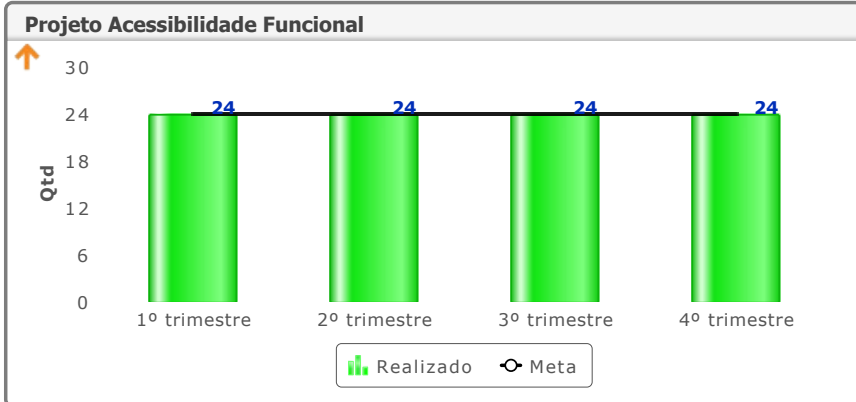
Análise crítica RA 48 - Projeto Selo STJ de Acessibilidade e Inclusão - Período: 4º trimestre

Devido à situação totalmente atípica de pandemia, houve um estudo para analisar a aplicabilidade da análise de concessão do selo para o trabalho em sua forma híbrida ou com a maioria dos servidores, principalmente os que requerem a acessibilidade, em trabalho remoto. Foi identificado que não haveria como definir o selo nessas circunstâncias e por isso, excepcionalmente, não foi calculado de forma normal esse indicador em 2020.



Análise crítica RA 53 - Dimensão comunicacional - Período: 4º trimestre

Esta dimensão é composta por 17 itens, os quais conseguimos melhorar o resultado em relação ao ano passado em decorrência da implementação do contrato da Língua Brasileira de Sinais - Libras. Foram publicadas 25 matérias no conexão STJ para divulgar os resultados e os trabalhos realizados pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão.

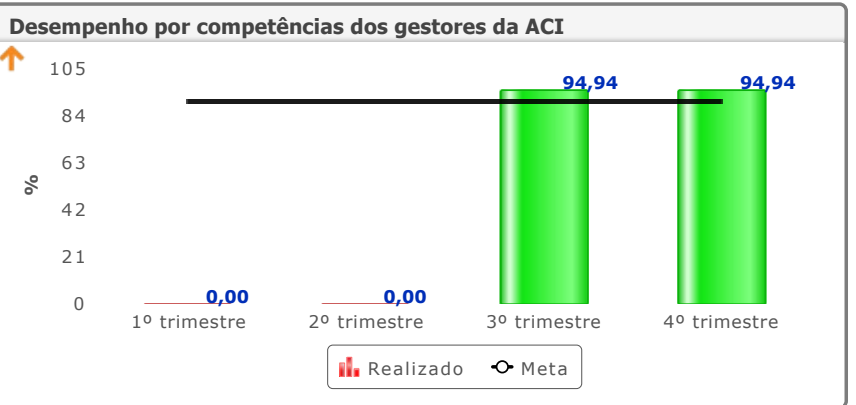


Análise crítica RA 54 - Projeto Acessibilidade Funcional - Período: 4º trimestre

Este projeto visa gerar acessibilidade no posto de trabalho do servidor com deficiência. Até o início da pandemia realizamos 24 adaptações, mas depois de março não foi possível realizar fisicamente mais nenhuma adaptação. A ACI apoiou os servidores com a divulgação da possibilidade de levar os computadores adaptados para casa para realizar o trabalho remoto.

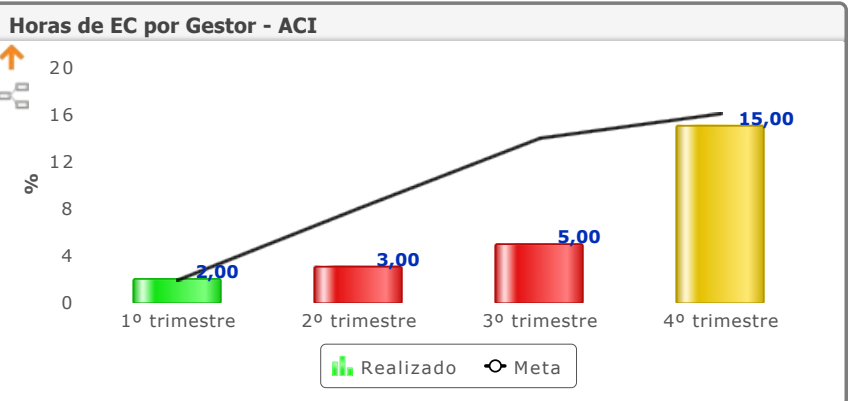


competências



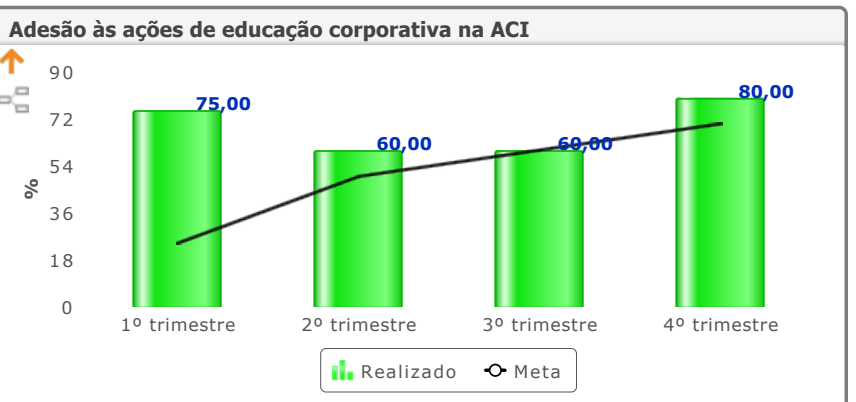
Análise crítica RA 55 - Desempenho por competências dos gestores da ACI - Período: 4º trimestre

Todos os servidores foram avaliados pelo Aprimore neste ano. O resultado demonstra que a ACI está na direção correta e podemos melhorar sempre.



Análise crítica RA 56 - Horas de EC por Gestor - ACI - Período: 4º trimestre

O resultado não foi atingido por uma única hora de capacitação. Entendo que o desenvolvimento profissional precisa ir além da sala de aula. Aprende-se muito com outros recursos que não apenas os oferecidos internamente pelo CEFOR mesmo sabendo da qualidade das ações oferecidas.



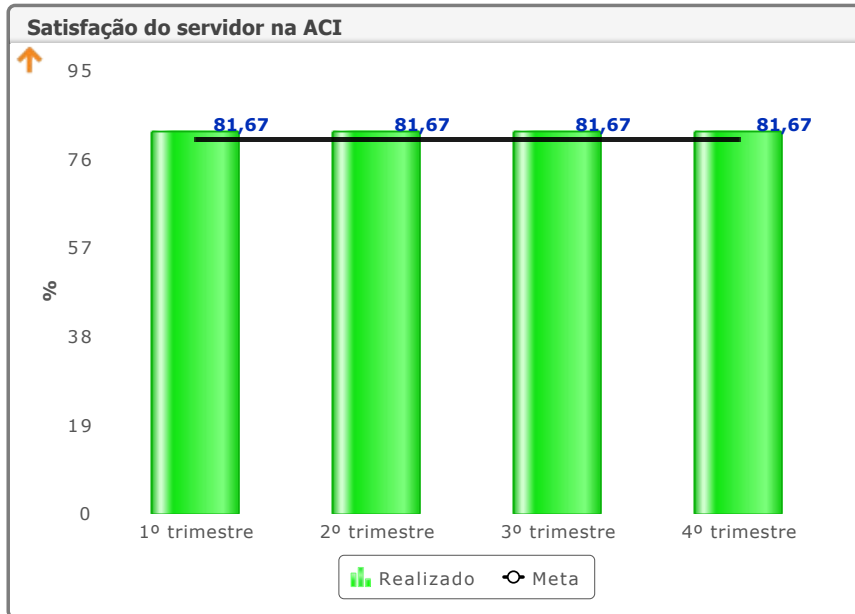
Análise crítica RA 57 - Adesão às ações de educação corporativa na ACI - Período: 4º trimestre

A meta foi atingida no que se refere à participação dos servidores nas ações de capacitação oferecidas pelo CEFOR. Observou-se a necessidade específica de desenvolvimento profissional bem como às solicitações previstas em orientações internas ou do TCU.



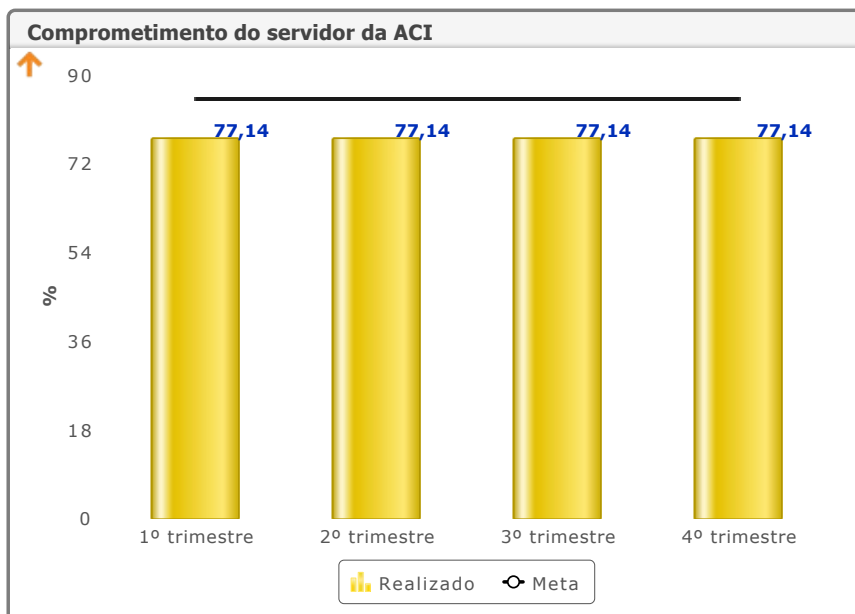
talento

SITUAÇÃO 95,38% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Atrair e reter talento na ACI



Análise crítica RA 58 - Satisfação do servidor na ACI - Período: 4º trimestre

O resultado alcançado retrata o contentamento dos servidores com o trabalho e a organização, o qual é muito bom e retrata a realidade da equipe. Mesmo em época de pandemia e trabalho remoto com os desafios da vida familiar e profissional se misturando no mesmo espaço, tivemos aspectos positivos e de bastante união.



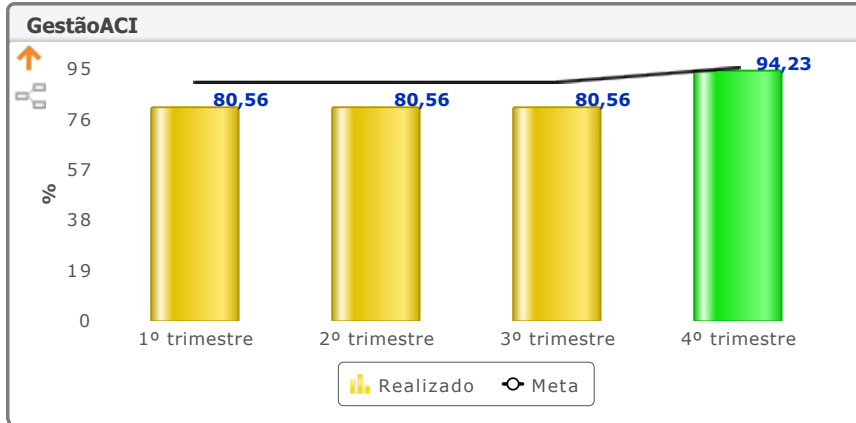
Análise crítica RA 59 - Comprometimento do servidor da ACI - Período: 4º trimestre

O resultado perdura ao longo do ano e retrata o resultado da ACI na Pesquisa de Clima realizada em ano anterior. O resultado só poderá ser revisto na próxima aplicação da referida pesquisa.



governança

SITUAÇÃO ● 99,19% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Contribuir para a governança institucional - ACI



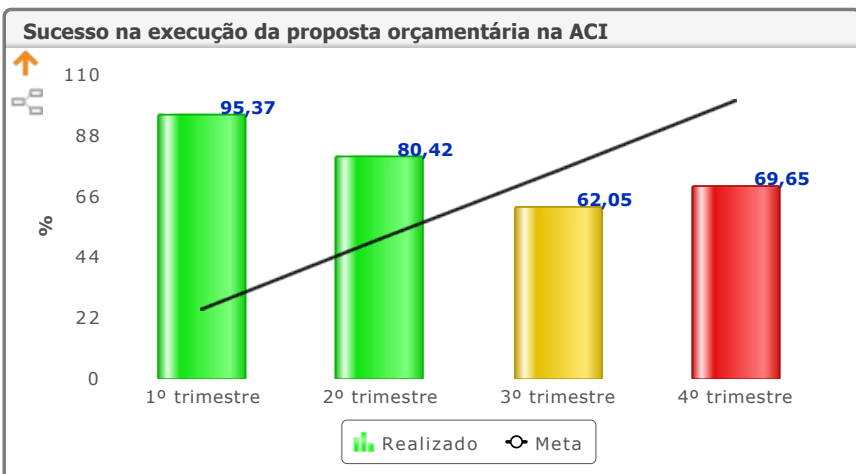
Análise crítica RA 75 - GestãoACI - Período: 4º trimestre

O resultado alcançado neste item é muito proveitoso, uma vez que a unidade foi criada há 2 anos e muitos desafios foram colocados adiante. Mesmo assim, a unidade se empenhou em desenvolver suas atividades em consonância com as diretrizes maiores, como as do Tribunal de Contas da União. Reconhece-se os valores por trás de cada uma das questões e o desafio para este ano segue o de melhorar o registro e documentação dos processos de trabalho.



orçamento

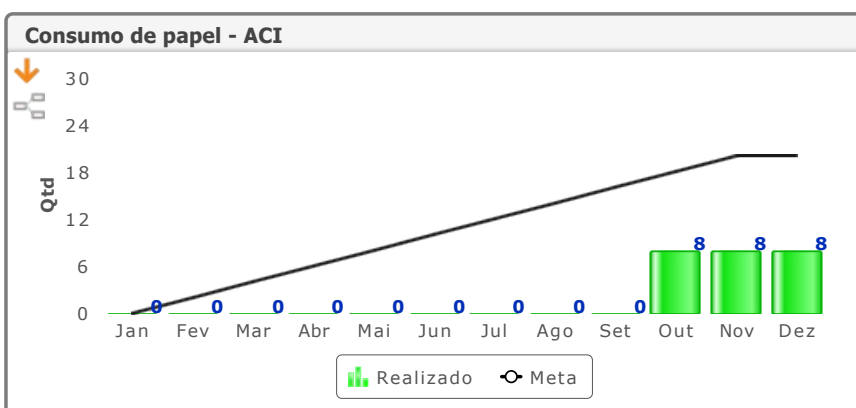
SITUAÇÃO ● 69,65% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Gerir o orçamento na ACI



Análise crítica RA 60 - Sucesso na execução da proposta orçamentária na ACI - Período: 4º trimestre

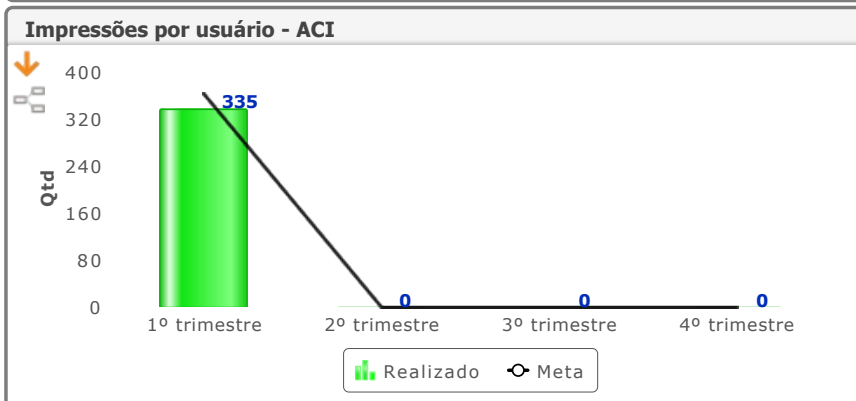
No início do ano, a ACI elaborou um planejamento em que estavam previstas 7 ações a serem implementadas com o Recurso Orçamentário. Todavia, em decorrência de pandemia no que se refere à contratação de consultoria para avaliar a acessibilidade na sinalização interna, ao projeto empatia e os estudos sobre a implementação da audiodescrição e da legenda em tempo real, não foi possível executar estes 4 itens.

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Garantir a sustentabilidade na ACI



Análise crítica RA 61 - Consumo de papel - ACI - Período: Dezembro

Ao analisar os dados obtidos, observa-se que a ACI não usou resmas de papel neste período, o que impactou no alcance da meta estabelecida.

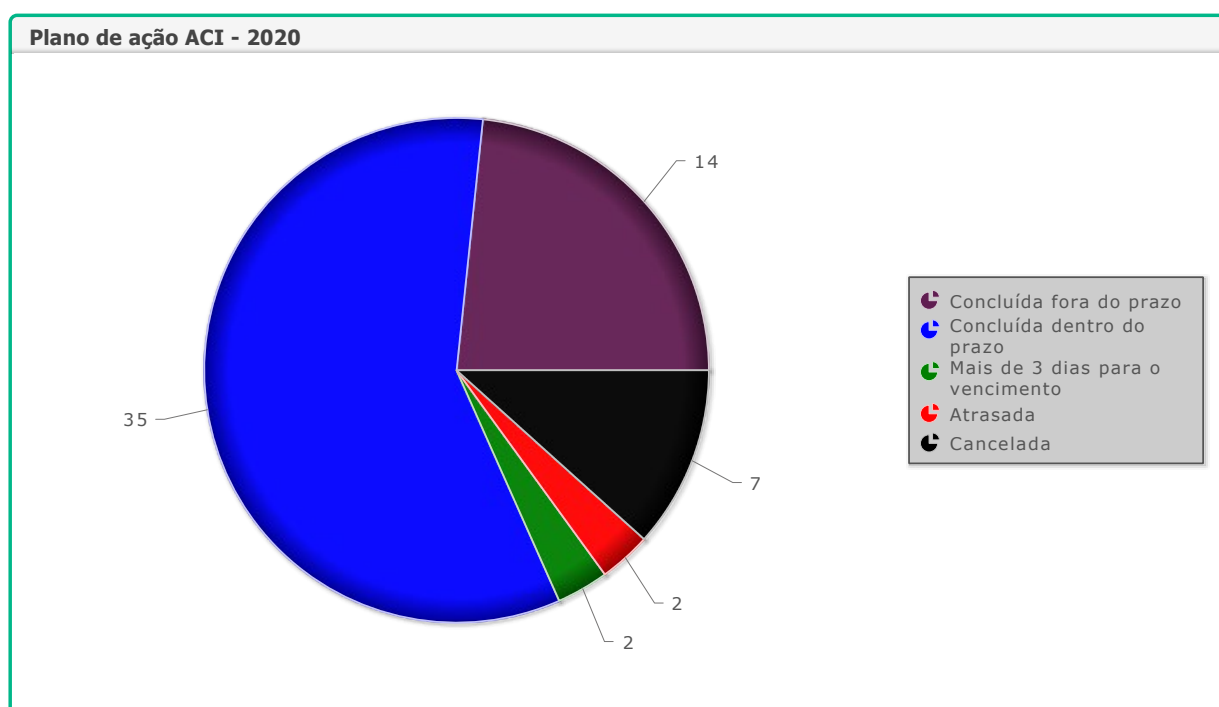


Análise crítica RA 65 - Impressões por usuário - ACI - Período: 4º trimestre

Não houve impressão no 4o. trimestre de 2020.



plano de ação



Analisando o resultado obtido no Plano de Ação da ACI até o final de 2020, observa-se que foram concluídas as atividades propostas nos projetos específicos. O grande destaque foi a inclusão da tradução/interpretação da Língua Brasileira de Sinais (Libras) em todas as sessões de julgamento por videoconferência.

Trinta e cinco atividades foram concluídas dentro do prazo e quatorze foram concluídas fora do prazo. Sete atividades foram canceladas em decorrência do contexto criado com a pandemia COVID-19.

Estão em atraso duas ações previstas as quais foram realocadas para o Plano de Ação de 2021.



STJ

Secretaria de Serviços Integrados de Saúde

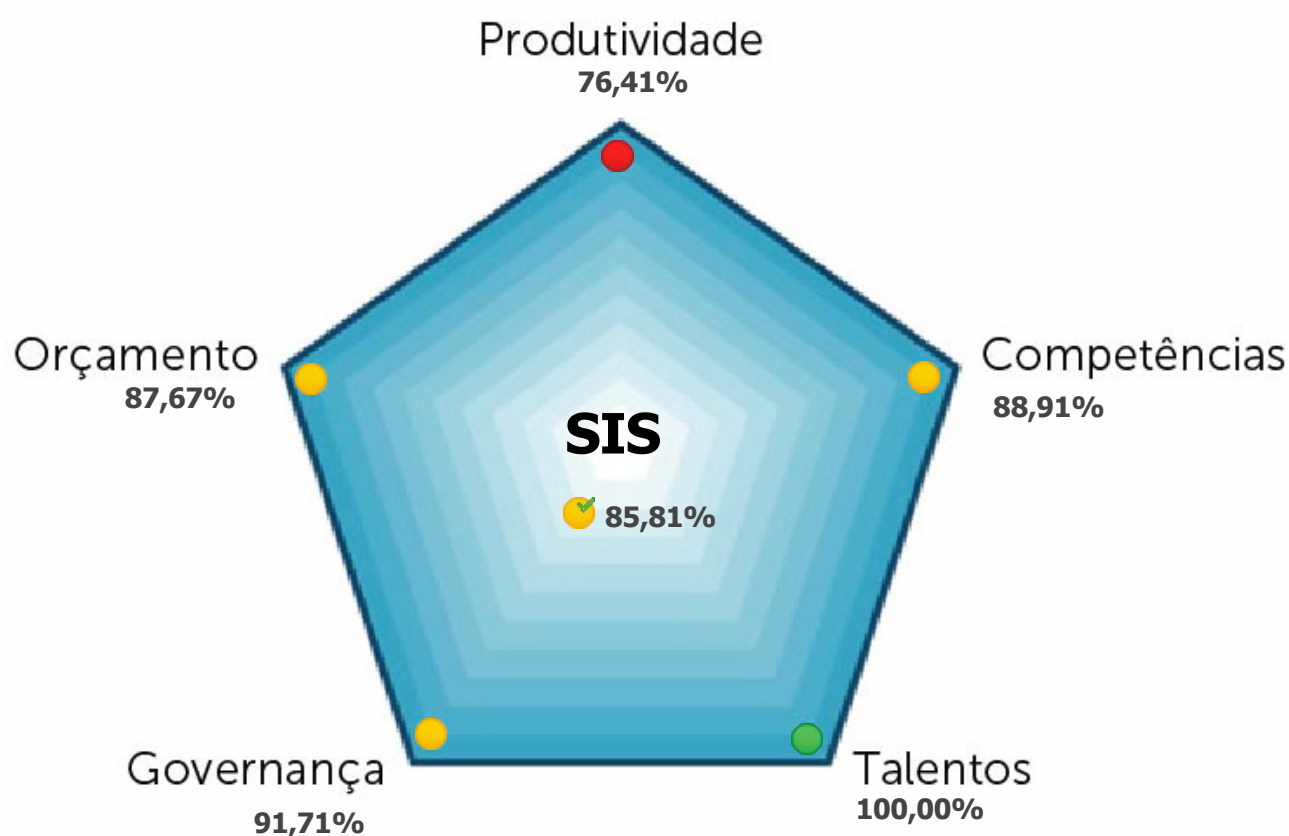
QUEM É VOCÊ NESTA JORNADA?

MISSÃO

Apoiar o STJ na construção de uma força de trabalho saudável, com o foco no atendimento profissional, ético, humano e personalizado.

RELATÓRIO DE DESEMPENHO

Jan a Dez 2020



Análise crítica RA 41 - Radar - SIS - Período: 4º trimestre

A pandemia causou um impacto muito grande em nosso ambiente organizacional mudando de forma drástica a atuação dos servidores que na maioria passaram a desenvolver o seu trabalho via remota. A atuação, de maneira geral, concentrou seu foco em atender a este momento crítico de saúde sanitário que todos estamos passando, acompanhando de forma sistemática os anseios e as preocupações de saúde dos servidores. Em razão disso, muitos dos indicadores ficaram prejudicados ao longo desse período. Entretanto, esforços no sentido de corrigir essas distorções foram implementados como a adoção de ações em ambiente virtual como foi o caso do Programa STJ de qualidade de Vida com os projetos Chá com Arte, Ginástica Laboral, Atividades Físicas, do acompanhamento feito pela Psicologia, com a Roda de conversa e do Grupo de Relaxamento e Mergulho Criativo, entre outras. Com uma atuação de excelência na prestação das assistência à saúde aos servidores e ministro do Tribunal, a SIS viu a satisfação dos servidores do STJ com os seus serviços e produtos crescer nesse ano de 2020, atingindo o percentual de 88,39%. Fechamos o ano de 2020, com estabilidade em alguns indicadores, assim, é do entendimento da unidade que seja necessário em 2021 a readequação de alguns indicadores frente ao cenário que se apresenta nesse momento.



STJ

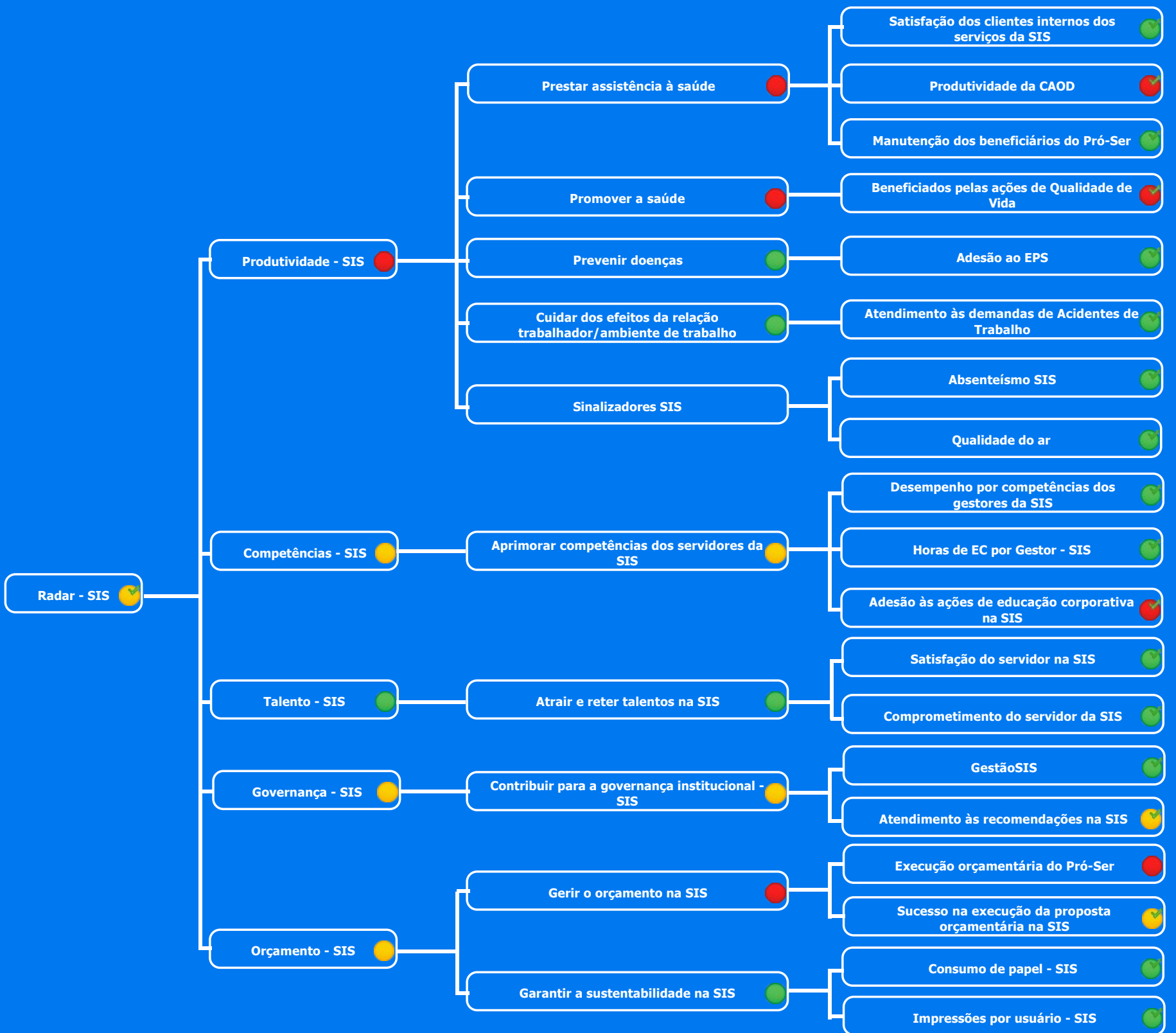
Secretaria de Serviços Integrados de Saúde

QUEM É VOCÊ NESTA JORNADA?



Painel de Contribuição

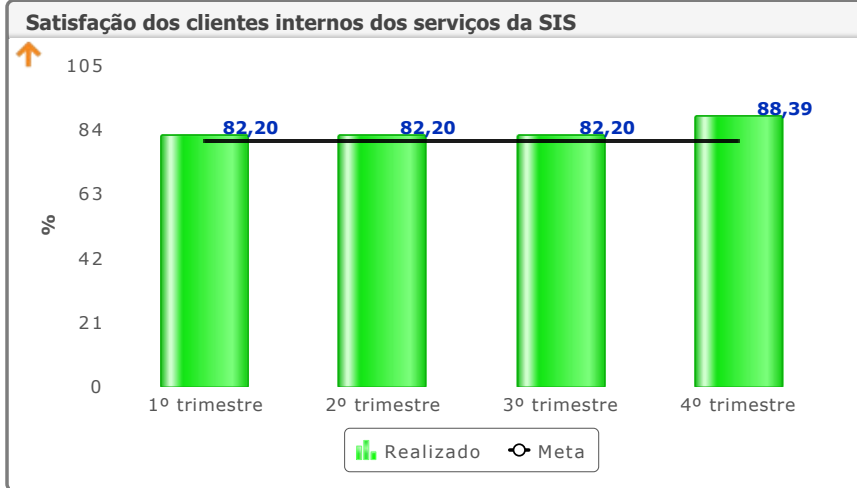
Jan a Dez 2020





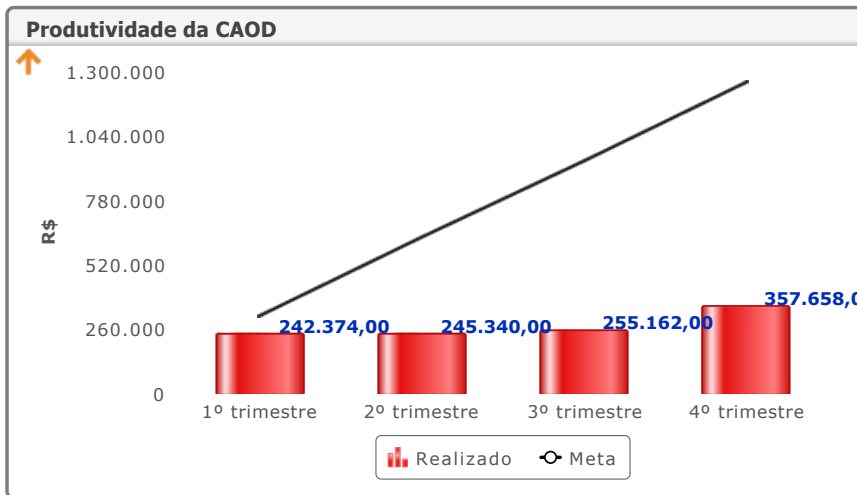
produtividade

SITUAÇÃO ● 75,98% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Prestar assistência à saúde



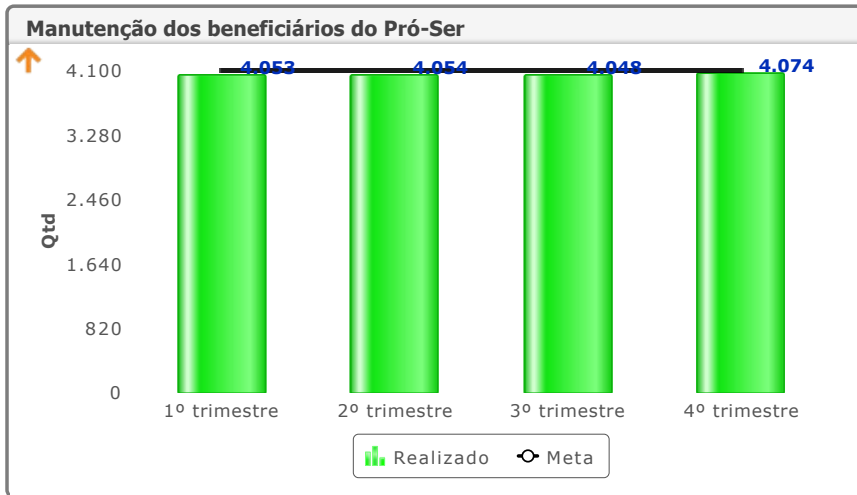
Análise crítica RA 30 - Satisfação dos clientes internos dos serviços da SIS - Período: 4º trimestre

Este é um indicador de medição anual. A última medição ocorreu em dezembro de 2020. A Meta foi superada conforme estabelecida, tendo um aumento percentual de 6,1% em relação a pesquisa anterior. A atuação efetiva no enfrentamento da Covid-19, com a disponibilização de canal direto para tratamento da Covid-19, da teleconsulta, do teleatendimento, de projetos como a Roda de Conversa, ações de educação no ambiente virtual, foram fatores relevantes para o alcance dessa meta.



Análise crítica RA 4 - Produtividade da CAOD - Período: 4º trimestre

A produtividade deste trimestre foi extremamente prejudicada dada a continuidade do contexto da pandemia do COVID-19 e consequentemente a necessidade de medidas de isolamento social para diminuir o contágio e disseminação da doença. É importante destacar que o atendimento odontológico apresenta um alto risco para a disseminação do novo Coronavírus (SARS-CoV-2) pela alta carga viral presente nas vias aéreas superiores dos pacientes infectados; pela grande possibilidade de exposição aos materiais biológicos ocasionada pela geração de gotículas e aerossóis inerentes à prática clínica odontológica; e pela proximidade que a prática exige entre profissional e paciente. Outros fatores a serem considerados são a inviabilidade de se realizar exames de diagnóstico da COVID-19 prévios ao atendimento e por existir evidência de transmissão pelos pacientes assintomáticos, o que torna necessário os cuidados essenciais à prática segura a todos os pacientes que procuram a assistência odontológica. Tendo em vista o risco vigente de disseminação da COVID-19, observa-se que as recomendações da Associação Americana de Odontologia (ADA-EUA, em 23 de julho de 2020), do Centro para o Controle e Prevenção de Doenças (CDC- EUA, em 28 de agosto de 2020) e do Serviço Nacional de Saúde (NHS/Inglaterra, em 28 de agosto de 2020) apontam para uma avaliação de risco do atendimento pelo profissional, com o objetivo de preservar a segurança da equipe de saúde bucal e dos pacientes. A Anvisa (NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020) recomenda a triagem prévia à distância; o retorno gradual às atividades, com a priorização dos atendimentos; a realização de teleconsultas e a manutenção das medidas para prevenção e controle da transmissão da COVID-19. Nesse sentido, a Resolução CFO-226, de 04 de junho de 2020, do Conselho Federal de Odontologia-CFO regulamenta o exercício da Odontologia à distância. Comparativamente aos dois trimestres anteriores também comprometidos pela pandemia, a produtividade



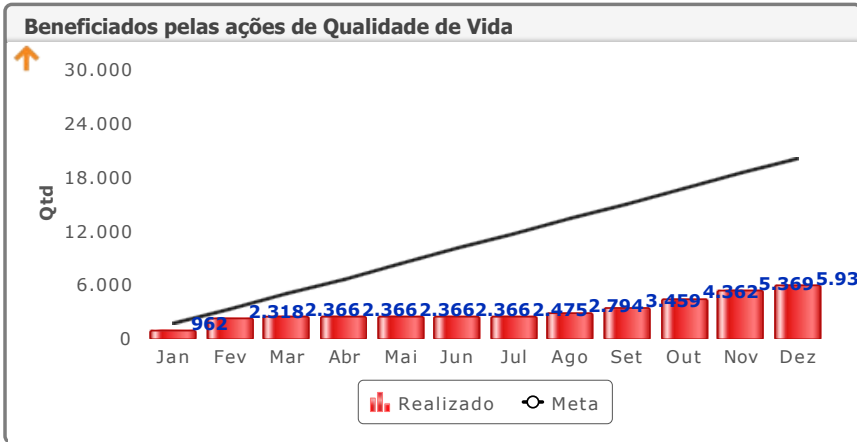
Análise crítica RA 5 - Manutenção dos beneficiários do Pró-Ser - Período: 4º trimestre

Pró-Ser terminou mês de Setembro/2020 com 4048 beneficiários titulares. Nos meses de Outubro/2020, houve diminuição para 4047, em Novembro /2020 aumento para 4048, terminando o mês de Dezembro/2020 com aumento, apresentando 4074 beneficiários titulares. Foram registradas 39 inscrições de titulares de Outubro a Dezembro, sendo 3 em outubro, 7 em novembro e 29 em dezembro. Foram registrados 15 desligamentos de titulares de Outubro a Dezembro, sendo 6 em outubro (3 por falecimento, 1 por exoneração, 1 por cancelamento voluntário e 1 por posse em cargo inacumulável), 6 em novembro (5 por falecimento e 1 por retorno ao órgão de origem) e 3 em dezembro (1 por falecimento e 2 por posse em cargo inacumulável).



produtividade

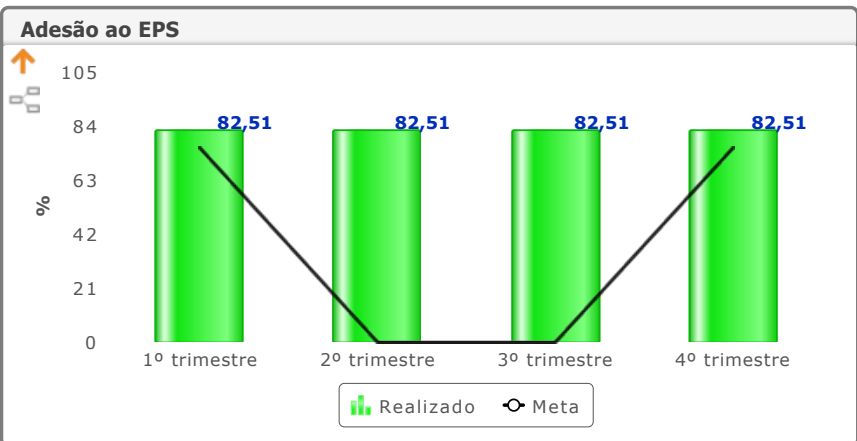
SITUAÇÃO ● 29,68% | OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Promover a saúde



Análise crítica RA 3 - Beneficiados pelas ações de Qualidade de Vida - Período: Dezembro

O modelo até então das ações de qualidade eram de atividades estritamente presenciais, o que deixou este indicador prejudicado em razão da pandemia da Covid-19. Novas formas de realizar estas atividades foram implementadas frente a esta nova realidade. Algumas atividades retornaram no ambiente virtual neste trimestre como a Yoga, no ambiente Zoom e a Ginástica Laboral ampliada para o Instagram, e Circuito Funcional, como também o Projeto de Educação para a Aposentadoria se iniciou em julho.

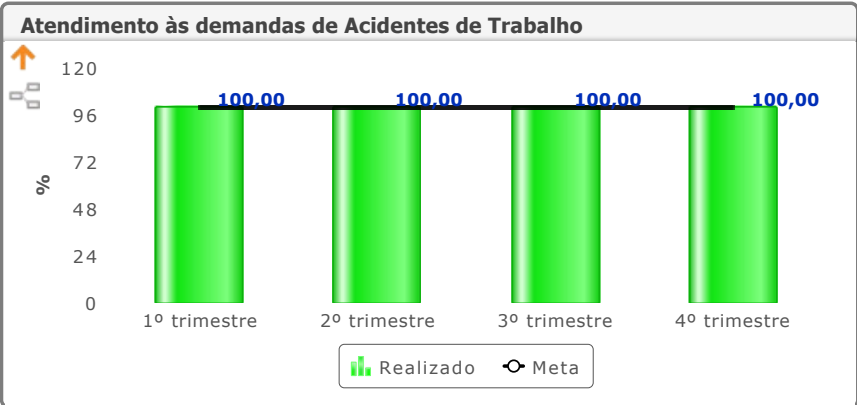
SITUAÇÃO ● 100,00% | OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Prevenir doenças



Análise crítica RA 12 - Adesão ao EPS - Período: 4º trimestre

No primeiro trimestre de 2020, os atendimentos da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde foram suspensos - e permanecem suspensos, em função da pandemia. Com isso, foram interrompidas também todas as convocações e consultas do EPS.

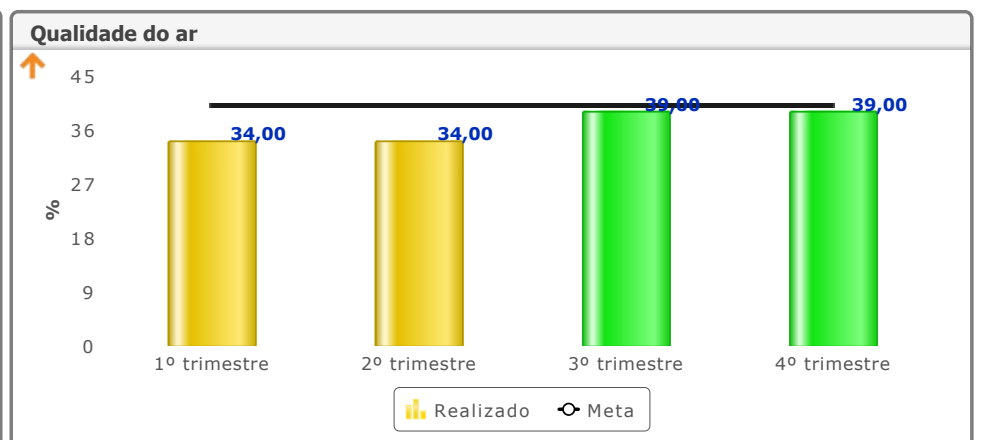
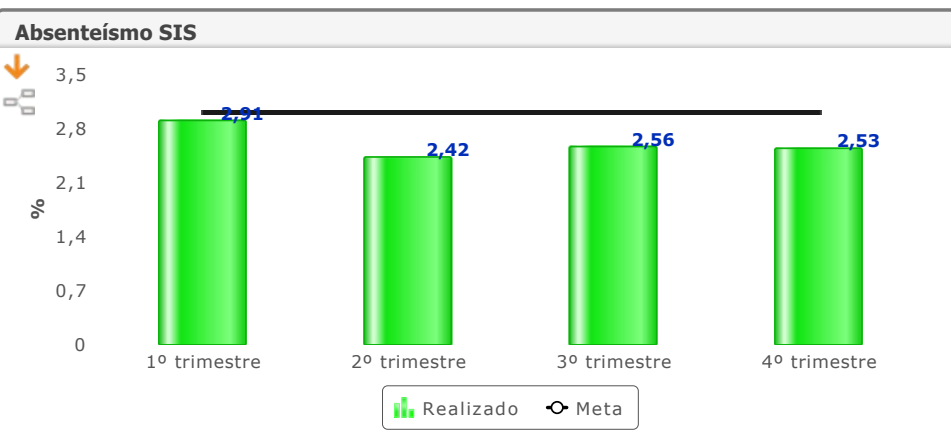
SITUAÇÃO ● 100,00% | OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Cuidar dos efeitos da relação trabalhador/ambiente de trabalho



Análise crítica RA 13 - Atendimento às demandas de Acidentes de Trabalho - Período: 4º trimestre

Nenhum acidente em serviço foi registrado no quarto trimestre de 2020.

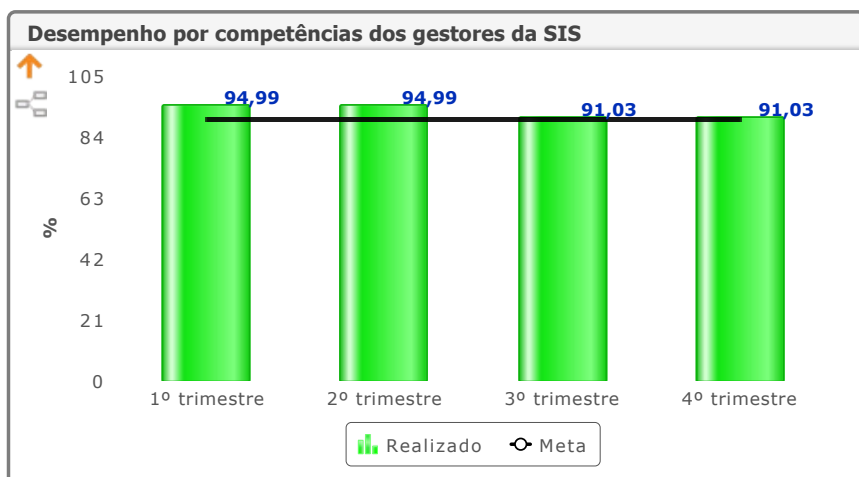
SITUAÇÃO | OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Sinalizadores SIS





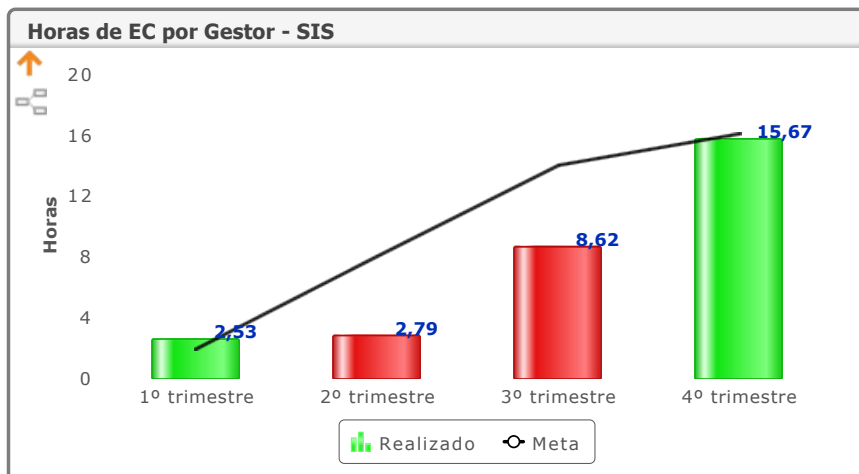
competências

SITUAÇÃO ● 88,91% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Aprimorar competências dos servidores da SIS



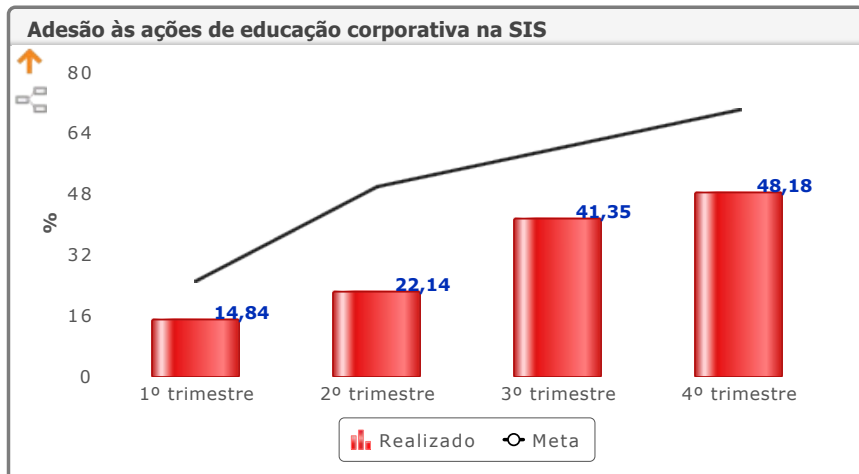
Análise crítica RA 37 - Desempenho por competências dos gestores da SIS - Período: 4º trimestre

Trata-se de indicador de periodicidade anual, medição realizado no final de 2019. Os dados apresentados no gráfico referem-se à última medição. A meta foi alcançada conforme estabelecida para a unidade. A SIS tem se comprometido junto aos gestores para manter o cumprimento da meta.



Análise crítica RA 36 - Horas de EC por Gestor - SIS - Período: 4º trimestre

Em razão da prioridade de atuação do trabalho da SIS voltada para a Pandemia, neste momento, os gestores passaram a atuar como disseminador de conhecimento (atuando mais como instrutores, palestrantes, consultores) nas diversas especialidades de serviços disponíveis aos servidores do Tribunal, o que afetou a participação destes nas ações de treinamento gerencial. Entretanto no último trimestre foi possível então atuar para que o gestores participassem de novas ações, o que tornou possível o atingimento da meta.



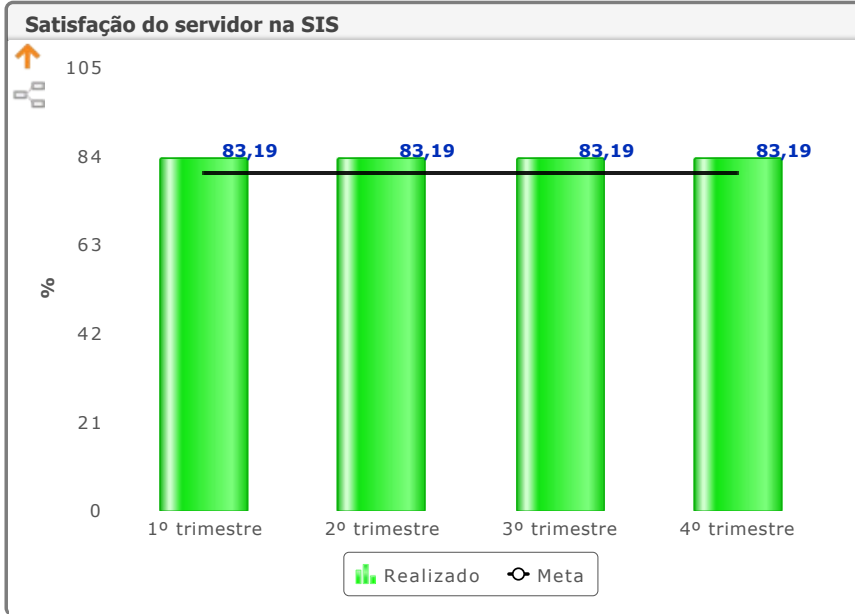
Análise crítica RA 35 - Adesão às ações de educação corporativa na SIS - Período: 4º trimestre

Os servidores têm sido incentivados a participar periodicamente das ações educativas promovida pelo Tribunal. Em razão da prioridade de atuação do trabalho da SIS voltada para a Pandemia, neste momento, os servidores passaram a atuar como disseminador de conhecimento (atuando mais como instrutores, palestrantes, consultores) nas diversas especialidades de serviços disponíveis aos servidores do Tribunal. Tão logo esse processo esteja controlado, mais esforços serão empreendidos para participação de servidores em ações de educação corporativa.



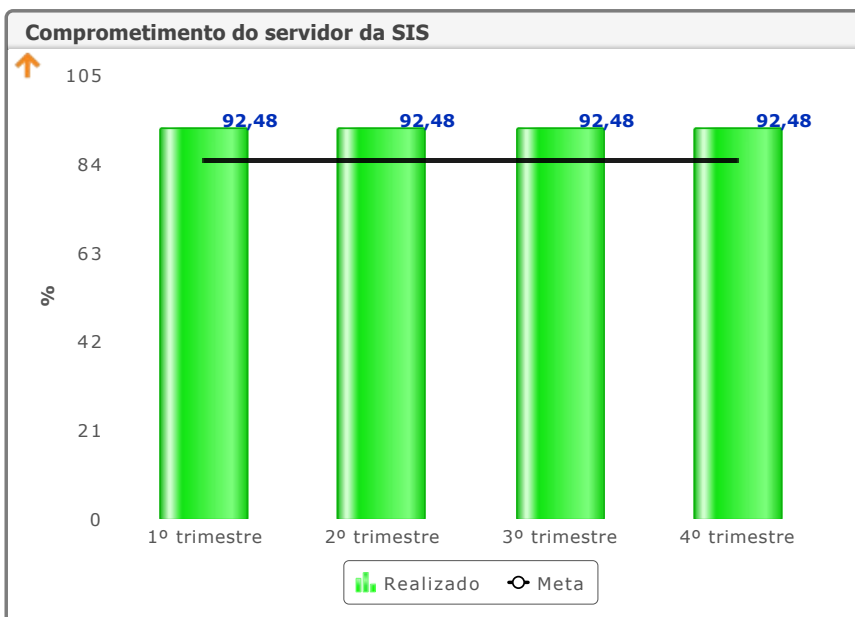
talento

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Atrair e reter talento na SIS



Análise crítica RA 34 - Satisfação do servidor na SIS - Período: 4º trimestre

Trata-se de indicador vinculado à pesquisa de clima organizacional e satisfação do servidor, gerenciada pela SGP. A última pesquisa foi realizada em setembro de 2019. O resultado apurado para SIS foi 83,19% o que está acima da meta padrão estipulada para todas as unidades do Tribunal que é de 80%.



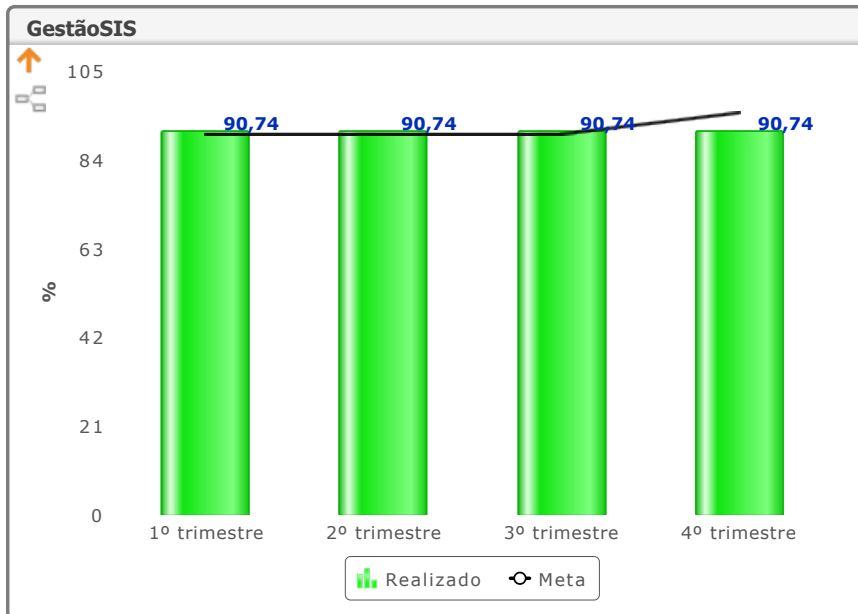
Análise crítica RA 33 - Comprometimento do servidor da SIS - Período: 4º trimestre

Trata-se de indicador vinculado à pesquisa de clima organizacional e satisfação do servidor, gerenciada pela SGP. A última pesquisa foi realizada em setembro de 2019. O resultado apurado para SIS foi 92,48% o que está acima da meta padrão estipulada para todas as unidades do Tribunal que é de 85%.



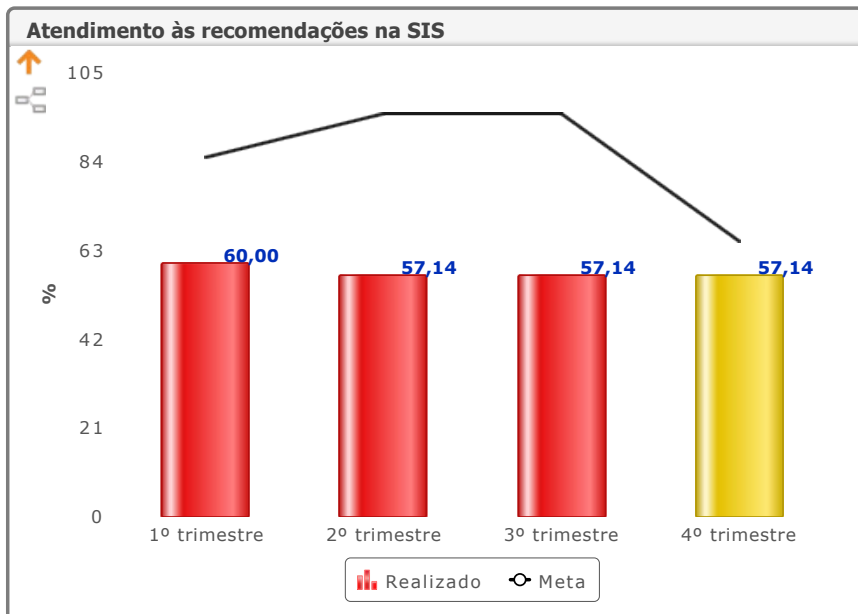
governança

SITUAÇÃO ● 91,71% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Contribuir para a governança institucional - SIS



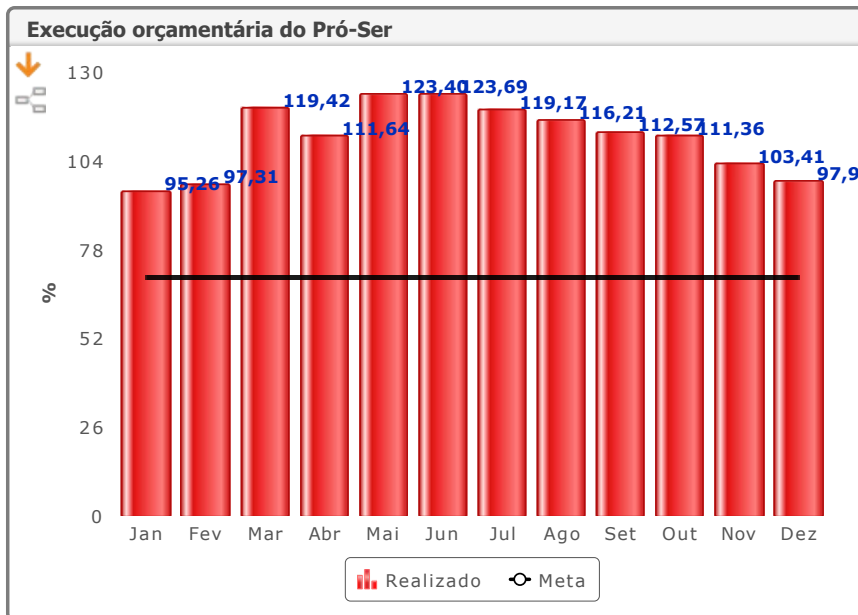
Análise crítica RA 38 - GestãoSIS - Período: 4º trimestre

Trata-se de indicador de periodicidade anual. A última avaliação ocorreu em dezembro/2019. Tendo sido apurado o percentual de 90,74% dentro do estabelecido na meta. Alguns pontos do questionário deverão ser tratados no ambiente interno, principalmente nas reuniões gerenciais, para que sejam propostas ações, atividades internas, entre outras para a sua melhoria.



Análise crítica RA 39 - Atendimento às recomendações na SIS - Período: 4º trimestre

Sobre as recomendações da AUD, a resposta ao 3º Relatório de monitoramento - Auditoria Especial no Pró-Ser - 3ª etapa - encontra-se em andamento no Processo 8826/2016. Em razão do novo sistema informatizado de gestão do Pró-Ser, está pendente a conclusão de algumas alterações normativas que impactarão diversas rotinas da Coordenadoria de Benefícios, com reflexos nos procedimentos a serem contemplados em novos normativos.



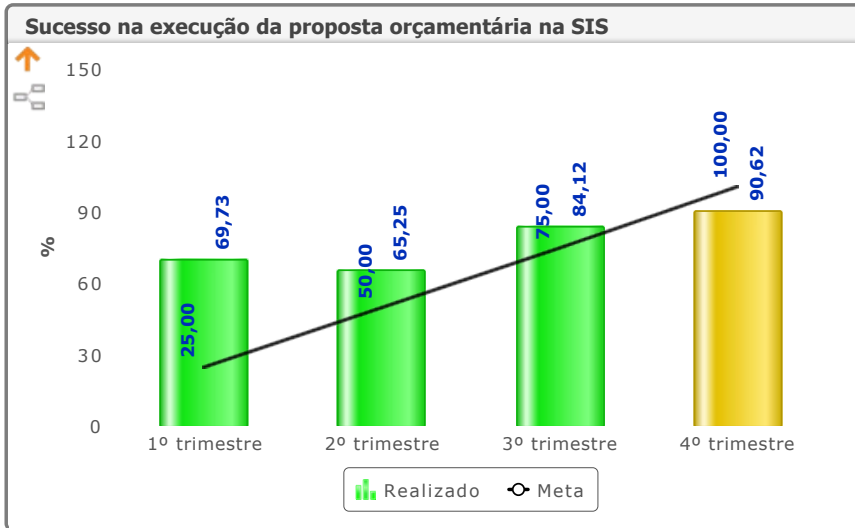
Análise crítica RA 4 - Execução orçamentária do Pró-Ser - Período: Setembro

Em 2020, verifica-se uma execução em maior aporte, em virtude da implantação de sistema informatizado que impactou no processamento de contas em 2019. Em razão do faturamento das contas represadas em 2019 e das despesas correntes, há possibilidade de a execução total exceder a meta de 70% estabelecida para o exercício.



orçamento

SITUAÇÃO ● 75,34% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Gerir o orçamento estratégico na SIS



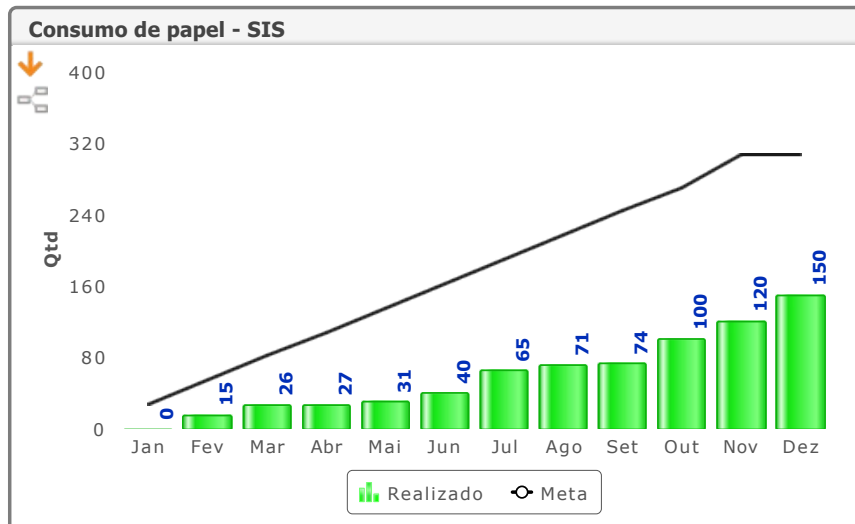
Análise crítica RA 40 - Sucesso na execução da proposta orçamentária na SIS - Período: 4º trimestre

A SIS tinha um planejamento de 33 aquisições ao longo de 2020 e completou o ano com 25 aquisições. Na contagem deste indicador não entram despesas da CBEN com o Pró-Ser, que já tem o cálculo próprio. Essas 25 aquisições representam 75% das possibilidades.

Ao mesmo tempo, os quase R\$ 5,1 milhões empenhados até o final do ano representam 80% dos R\$ 6,1 milhões previstos no início do ano, o que representa aproximadamente 80% do orçado.

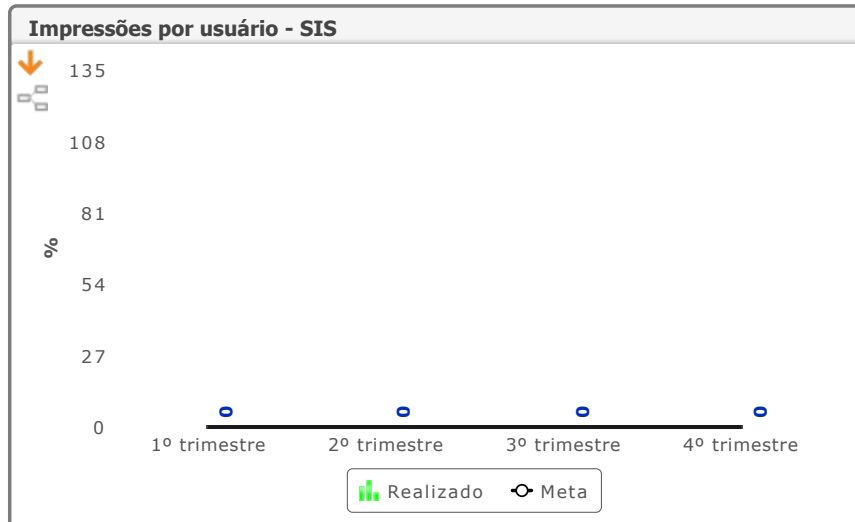
Esse quase equilíbrio entre o percentual de execução de contratações e do execução do orçamento explicam o resultado aceitável de 90,62% neste indicador, em um ano em que qualquer planejamento orçamentário foi dificultado pelas circunstâncias da pandemia, que afetou alguns outros indicadores da SIS ainda mais.

SITUAÇÃO ● 100,00% OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO Garantir a sustentabilidade na SIS



Análise crítica RA 32 - Consumo de papel - SIS - Período: Dezembro

O consumo de papel da SIS, manteve-se abaixo da meta estabelecida para o trimestre, grande parte em razão do período do trabalho remoto imposto pela pandemia. Importante observar que a redução drástica ocorrida nos últimos dois meses do semestre ocorreu em razão do trabalho remoto, mas ocorreu uma situação sazonal no último mês devido uma situação intercorrente na demanda de trabalho. Entretanto, a SIS entende da necessidade da redução do consumo e envidará esforços para conscientizar o consumo interno.

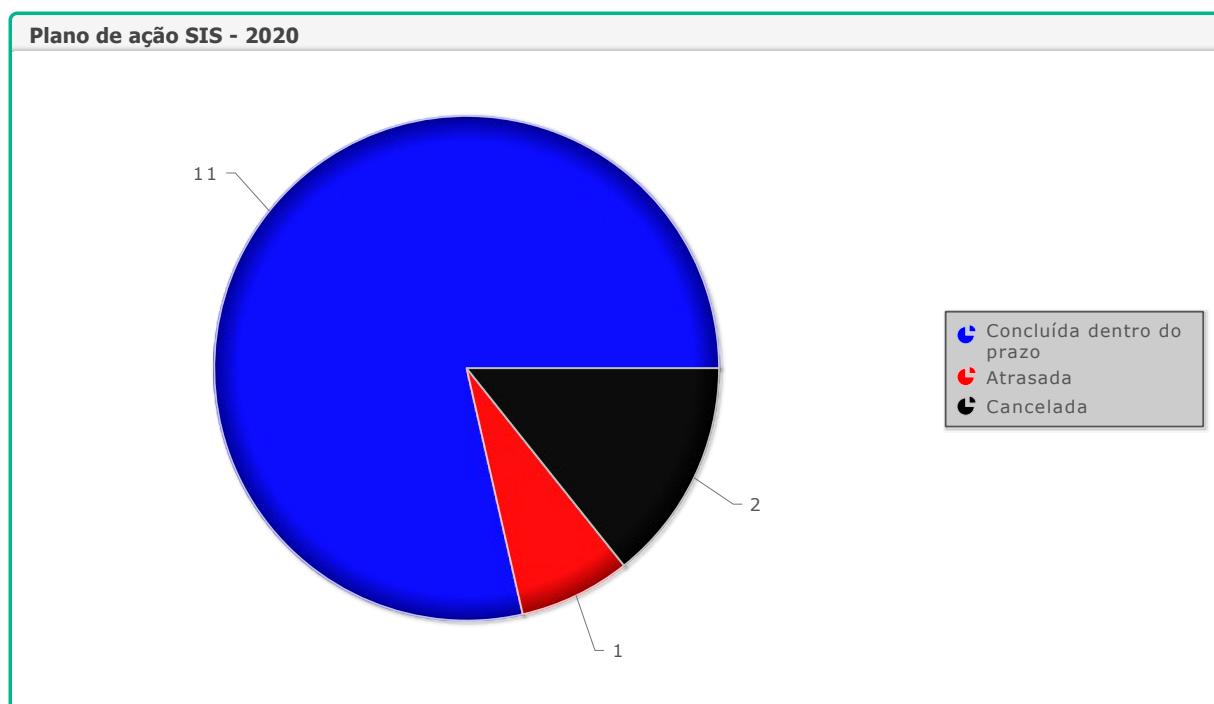


Análise crítica RA 31 - Impressões por usuário - SIS - Período: 4º trimestre

Não houve ainda medição para este indicador. Aguardando.



plano de ação



Das 13 ações proposta no plano de ação pela SIS, 11 foram concluídas dentro do prazo, representando 84,61% do que foi proposto. Dessas ações, ainda, duas foram canceladas em razão da pandemia e um delas está atrasada em sua execução.