

POR QUE FOI REALIZADA ESTA AUDITORIA

Para avaliar se os indicadores setoriais do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGEP STJ 2020 estão medindo adequadamente o cumprimento dos objetivos setoriais da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP.

O QUE A AUD-STJ RECOMENDA

1) Avaliar se os indicadores da SGP são suficientes para mensurar todos os fatores críticos de sucesso constantes nos objetivos do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGEP STJ 2020;

2) Seguir as etapas descritas no Guia Metodológico do STJ na formulação de novos indicadores e na revisão dos já existentes. Nessas atividades, procurar envolver os servidores das áreas afetadas pelo fator crítico de sucesso, aumentando as chances de cumprir todas as etapas pormenorizada no Guia;

3) Definir com a Administração as diretrizes a serem seguidas com relação à inovação no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas e criar indicadores e metas para mensurar o cumprimento dessas diretrizes; e

4) Incluir no Sistema Stratej os dados brutos dos cálculos dos indicadores, para cada período apurado, em forma de anexo, sem prejuízo do sigilo de informações.

AUDITORIA OPERACIONAL – AVALIAÇÃO DOS INDICADORES SETORIAIS DO PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?

A SGP não executou todas as etapas do Guia Metodológico para a construção de indicadores

Dos dez passos previstos no guia metodológico que orienta a construção, mensuração e avaliação de indicadores, três não foram seguidos pela SGP, o que pode ter contribuído para a elaboração de indicadores inadequados ou insuficientes. Foram desconsideradas as etapas: 1) definição de indicadores candidatos; 2) avaliação de indicadores candidatos e 3) definição de indicadores prioritários.

Fatores críticos de sucesso sem mensuração pelos indicadores

Todo objetivo estratégico, ou setorial, tem pontos importantes, chamados de “fatores críticos do sucesso”, que precisam ser executados para que o seu propósito seja alcançado. Para que os gestores saibam se o que foi planejado está sendo realizado, esses pontos precisam de acompanhamento rotineiro, o que ocorre por meio dos indicadores. Verificou-se, porém, que a SGP não mede o atendimento dos seguintes fatores:

- 1) “Inovar os processos de trabalho”, do objetivo “Gerenciar o pagamento de pessoal”; e
- 2) “Atuar com foco na inovação”, do objetivo “Atender a demanda do usuário interno por serviços concernentes à gestão de pessoas”.

Indicadores apresentam metas de desempenho inadequadas

Uma meta adequada é aquela que é desafiadora e bem definida. Nesse contexto, apurou-se que a meta do indicador “Análise de concessão de direitos e vantagens”, de conceder 85% de direitos e vantagens aos servidores no prazo padrão estipulado pela unidade, não é desafiadora, uma vez que já foi superada. Com relação à meta do indicador “Tempestividade dos lançamentos em folha de pagamento”, verificou-se não haver mais espaço para crescimento dos valores medidos, pois já cumprem 100% do previsto.

As decisões adotadas com base nos indicadores não são documentadas

Os indicadores devem e precisam ser revisados periodicamente a fim de que seja ratificada sua utilidade para a estratégia da unidade. Um bom indício de sua adequação são as decisões tomadas com base nas informações por elas geradas. Constatou-se que a SGP não documentou as decisões que foram adotadas a partir da análise dos indicadores “Satisfação do usuário interno com serviços da SGP”, “Análise de concessão de direitos e vantagens” e “Satisfação com o programa de estágio do STJ”.

*Adaptação do modelo *Government Accountability Office* - GAO