

POR QUE FOI REALIZADA ESTA AUDITORIA

Para conhecer os procedimentos seguidos pela Administração no desempenho das atividades referentes ao Programa Aprimore, em razão do caráter estratégico da gestão por competências para o Tribunal.

O QUE A AUD-STJ RECOMENDA

No intuito de aperfeiçoar a cultura de gestão e dar maior efetividade aos resultados alcançados, recomendou-se para o Ciclo Avaliativo Aprimore STJ/2022:

- atualizar a metodologia de cálculo utilizada para mensurar a participação dos servidores na etapa de diagnóstico, de modo a fornecer informações com base na avaliação completa; e
- atualizar o modelo de relatório de análise enviado aos gestores, com vistas a facilitar seu entendimento por parte dos usuários e favorecer a tomada de decisão.

Além disso, sugeriu-se a elaboração de plano de ação, junto à unidade responsável pela comunicação institucional, com o objetivo de incentivar a participação dos servidores no ciclo anual de diagnóstico e no preenchimento do Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

AUDITORIA INTEGRADA – AVALIAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS ADOTADOS PELA ADMINISTRAÇÃO NA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES RELATIVAS AO PROGRAMA APRIMORE

O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?

Fragilidade na apuração da participação dos servidores no Ciclo de Diagnóstico de Competências

A metodologia de cálculo utilizada para apurar o total de respondentes ao ciclo avaliativo carece de aprimoramento, uma vez que não está coerente com os preceitos de avaliação 90° e 180° adotados pelo Programa Aprimore, podendo ocasionar a disponibilização de conteúdo impreciso.

Baixo índice de respostas ao formulário do Ciclo de Diagnóstico de Competências

Em face da inconsistência na contagem dos participantes, analisaram-se os dados concernentes ao ciclo de 2020, com vistas a investigar aqueles que cumpriram integralmente os requisitos avaliativos.

Desse exame, verificou-se que o índice de respostas ao instrumento completo é inferior aos números divulgados pelo Centro de Formação e Gestão Judiciária do STJ (CEFOR), o que confirmou a necessidade de correção do cálculo e revelou a baixa participação nessa etapa da gestão por competências.

Ineficiência na apresentação dos resultados do Ciclo de Diagnóstico de Competências

Os relatórios que divulgam os dados coletados por ocasião dos ciclos avaliativos não são de fácil compreensão, o que dificulta a comunicação com os gestores e pode diminuir sua relevância como instrumento para subsidiar uma melhor gestão do capital humano.

Baixo índice de utilização do PDI como roteiro para participação em ações de capacitação

Constatou-se que apenas 11,37% do público-alvo responderam ao formulário em conjunto com a chefia no PDI realizado em 2019, demonstrando baixo aproveitamento dessa ferramenta.

Destacou-se, ainda, a incongruência temporal entre o PDI, que se dá a cada dois anos, e o ciclo anual de diagnóstico, considerando que a ausência desse plano em um dos períodos pode prejudicar o desenvolvimento do servidor ao deixá-lo sem referência das competências que precisam ser aprimoradas.