



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE MEIO AMBIENTE, INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA
Subsecretaria de Recursos Hídricos e Saneamento Básico
DEPARTAMENTO DE ÁGUAS E ENERGIA ELÉTRICA

Rua Boa Vista, 170/175, PABX 3293-8200/8201 - CEP 01014-000 – Centro – Capital - SP
www.daee.sp.gov.br



DOCUMENTO DE FORMALIZAÇÃO DE DEMANDA (DFD)

Objeto: SERVIÇOS DE APOIO PARA ELABORAÇÃO DE RELATÓRIO E INDICADORES GERENCIAIS DE RECURSOS HUMANOS.	
Unidade requisitante	DGH – Recursos Humanos
Responsável pela demanda	EDSON BAPTISTA DA SILVA

Justificativa	A área de Recursos Humanos – RH é uma das mais estratégicas de toda organização, pois trabalha com dados e informações que possibilitam o sucesso de suas atividades institucionais E, para ajudar nessa tarefa, é necessário criar relatórios de RH, documentos que auxiliam na criação de estratégias para as atividades do DAEE. Os relatórios de Recursos Humanos são ferramentas que deve fazer parte da rotina da Autarquia, sendo extremamente úteis e de suma importância para a gestão das múltiplas atividades do DAEE e para a própria área de Recursos Humanos, pois possibilita tomar as melhores decisões no processo de gerenciamento. Com esses relatórios, as decisões se tornam mais assertivas, e há facilidade no cumprimento do planejamento estratégico da autarquia. Além do mais, os relatórios propiciam que o RH faça uma integração interna da autarquia a partir de dados relevantes. Para além disso, o desenvolvimento de relatórios de RH serve para documentar os históricos e monitorar os dados anteriores e os atuais; é uma ferramenta de organização que aprimora constantemente as estratégias de suas atividades. Importância dos relatórios de RH:
----------------------	--

Os indicadores de RH quantificam o rendimento das equipes e dos demais servidores e mensuram o desempenho das atividades e processos administrativos, para identificar problemas e, conseqüentemente, propor soluções.

Com a criação de relatórios de RH, os indicadores ficam documentados para que fiquem disponíveis à gestão e à própria equipe de Recursos Humanos, a fim de que sejam usados no processo de conquista de objetivos da empresa e no histórico de informações.

Sendo assim, a criação de relatórios possibilita melhor organização das informações relevantes sobre a autarquia, com categorização por setores ou data, por exemplo.

Esse processo vai fazer com que colaboradores atuais e futuros consigam encontrar com facilidade dados importantes sobre o negócio, o que pode contribuir com estratégias para todos os setores do órgão.

Os relatórios de RH permitem que haja uma visualização dos processos internos da autarquia, da forma como eles ocorrem e na perspectiva dos colaboradores, isto é, eles são bilaterais, possibilitando que se aprimore os processos a partir dos feedbacks recebidos dos colaboradores e da análise de resultados.

Um dos principais benefícios desses documentos é a possibilidade de monitorar o cumprimento das metas estabelecidas. Isso quer dizer que é possível observar os momentos de avanço, retrocesso e instabilidades de suas atividades.

Outra vantagem é a facilidade em traçar objetivos a partir das métricas observadas nos relatórios. Com esses números, os gestores conseguem definir metas baseadas na situação atual, possibilitando uma expectativa mais realista.

Além disso, é possível melhorar a satisfação e, conseqüentemente, a produtividade, uma vez que há o acompanhamento do clima organizacional, possibilitando tomar atitudes que contribuirão para o bem-estar dos funcionários.

Podem ser feitos diversos tipos de levantamento de custos, como por exemplo, de investimento em capacitações, de aquisição de novos equipamentos, dentre outros.

O relatório de avaliação de desempenho dá um panorama sobre a efetividade dos funcionários em seus cargos e funções. Ele reúne os principais dados compilados nas avaliações de desempenho para formar uma visão sobre a qualidade das operações e sua produtividade frente às metas e a visão da organização.

		Inclusive, o relatório é capaz de dar visibilidade sobre o desempenho da liderança, isso porque eles são designados e/ou nomeados não só para fiscalizar o fluxo operacional, mas também para motivar e instruir a equipe. Por fim, o documento também serve para que a empresa entenda quais setores estão carentes de melhorias de processos, treinamentos, capacitações etc. Vale lembrar que as avaliações de desempenho têm papel fundamental na evolução do servidor, elas são capazes de identificar necessidades, a capacitação, o engajamento, o comprometimento e a eficiência dos membros da equipe. Em resumo, o relatório gerencial de Recursos Humanos é uma fonte valiosa de insights, permitindo que os líderes tomem decisões embasadas, otimizem processos e alcancem os objetivos organizacionais relacionados aos recursos humanos.
Estimativa preliminar do valor da contratação		R\$ 58.000,00 (cinquenta e oito mil reais)
Data pretendida para a conclusão da contratação		6 meses.
Quantidade		5 Módulos
Previsão de prazo de execução, após celebração do contrato		20 de março de 2024
Opção legal		Lei nº 14.133/2021 Art. 75, caput, inciso II
Grau de prioridade da contratação		Urgente
Vinculação ou dependência com outro DFD		A execução deste DFD não tem dependência prévia com execução de outro DFD

EDSON BAPTISTA DA SILVA

Responsável pelo expediente da DGH