



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

ATA - PRE/COMISS2169

ATA DE REUNIÃO DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

Data	Local	Coordenador da reunião
17/12/2024	online	Glória Cristina Santana Tourinho

1. OBJETIVO

Reunião do Comitê de Gestão de Pessoas, convocada pela Secretária de Gestão de Pessoas do TRE-BA, conforme disposto nos § 7º e § 8º, art.16, da Resolução Administrativa nº 33/2019, envolvendo os membros e suplentes designados através da Portaria nº 152/2023, alterada pela Portaria n.º 784/2023.

Pauta:

- Resultados até o 2º quadrimestre (agosto) do Plano Estratégico Setorial da SGP 2022/2026;
- Informações sobre indicadores e iniciativas estratégicas relacionadas à SGP;
- Planos de Ação de Projetos PQVT: atualização do Plano de Ação de Projetos PQVT 2024 e aprovação do Plano de Ação de Projetos PQVT 2025;
- Outros temas relevantes na área de gestão de pessoas.

2. PARTICIPANTES (membros do Comitê)

Nome	Lotação	Ramal	e-mail
Glória Cristina Santana Tourinho	Secretária de Gestão de Pessoas	9232	gcsantana@tre-ba.jus.br
Flávio Souza Magalhães	Coordenador de Análise Técnica	9246	fsmagalhaes@tre-ba.jus.br
Vania Figueiredo Prata de Oliveira	Coordenadora de Pessoal	7199	vfprata@tre-ba.jus.br
Manoela Farhá Mascarenhas Moraes	Coordenadora de Educação e Desenvolvimento	7209	mfmoraes@tre-ba.jus.br
Paula Rodamilans Jatamy Fonseca	Coordenadora de Atenção à Saúde e Benefícios	9314	paula.rodamilans@tre-ba.jus.br
Luciana Bichara Dantas	Secretária de Planejamento de Estratégia, Inovação e de Eleições	7099	lbdantas@tre-ba.jus.br
Thaissi Neves Sampaio	Analista Judiciário - 154ª ZE	9154	tnsampaio@tre-ba.jus.br
Carla Prazeres Bramont de Mello Nunes	Chefe de Cartório da 31ª Zona Eleitoral	9131	cnunes@tre-ba.jus.br

Participante convidado (responsável pela elaboração da ata):

Raquel de Navarro Cardoso	Chefe do Núcleo de Apoio à Governança e à Gestão de Pessoas	7027	rncardoso@tre-ba.jus.br
---------------------------	---	------	-------------------------

3. DISCUSSÃO DA PAUTA

3.1 Aberta a reunião, a Secretária de Gestão de Pessoas cumprimentou todos os participantes,

agradecendo pela presença, e esclarecendo que a 2ª Reunião do Comitê de Gestão de Pessoas de 2024 está ocorrendo em dezembro (e não em novembro, como previsto na norma) de forma a que já pudessem ser apresentados os resultados das ações realizadas no ano.

3.2 Inicia tratando dos resultados parciais dos indicadores setoriais, objeto do **Plano Estratégico Setorial SGP 2022/2026**, aprovado pela Instrução Normativa n.º 4/2022, esclarecendo que consideram o período de janeiro a agosto/2024 e que a medição completa será promovida em janeiro de 2025:

3.2.1 i1: Taxa de servidores treinados em atendimento ao público: sem medição em 2024, considerando tratar-se de indicador com aferição bianual, mas já com ações em andamento para mensuração da meta em 2025, qual seja, capacitar, entre 2024 e 2025, 60% dos servidores efetivos lotados nos cartórios eleitorais em cursos voltados para a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau. Exemplos das ações realizadas em 2024 que serão consideradas no indicador: treinamento sobre o tratamento de denúncias no âmbito da Ouvidoria e da Ouvidoria da Mulher, palestra sobre situações práticas que caracterizam assédio, oficina de comunicação assertiva, palestra sobre os desafios de trabalhar com outras pessoas e palestra sobre linguagem simples.

3.2.2 i2: Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente: conforme já sinalizado na 1ª reunião do CGP de 2024, na 2ª Reunião de Análise Tática da SGP verificou-se a necessidade de revisão do formato do indicador e respectivas metas para melhor atender à finalidade de aprimorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP. A SEJUPE já realizou o levantamento dos normativos internos vigentes, mas ainda não houve tempo hábil para reavaliação das metas.

3.2.3 i3: Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP: o processo de trabalho escolhido para 2024 foi o da "Reestruturação Administrativa. A avaliação e gerenciamento dos riscos envolvidos já foi realizada e está em fase final de aprovação no SEI n.º 0008854-55.2024.6.05.8000.

3.2.4 i4: Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP: sem medição em 2024, considerando tratar-se de indicador com aferição bianual (a meta em 2025 é atingir 65% de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP). Em 2025 pretende-se realizar a pesquisa logo no início do ano, porque em 2023 foi realizada no final e isso acabou resultando na baixa adesão dos servidores (apesar de ter alcançado um excelente resultado: 91,73%). Se a amostra é muito pequena, não se pode confiar tanto no resultado obtido. Pretende-se fazer uma ampla campanha em 2025, para, de fato, as pessoas aderirem à pesquisa e, por conseguinte, garantir um resultado condizente com a opinião dos respondentes.

3.2.5 i5: Percentual de atividades manualizadas na SGP: ressalta a Secretária que ao chegar na SGP em 2023 constatou a relevância da manualização de procedimentos, pois notou que os procedimentos estavam, em grande parte, na mente dos servidores e, por conseguinte, acabavam se perdendo quando da mudança da equipe. Quanto maior a quantidade de processos manualizados, maior é a gestão do conhecimento, o que resulta na melhoria da prestação dos serviços da SGP. Em 2024, a meta foi atingida com a manualização de 2 (dois) procedimentos e rotinas da SGP (para atingir 50% da meta total do ciclo de 20 processos previstos para o ciclo). Foram escolhidos os processos de trabalho "posse e ambientação de novos servidores" e "AQ Pós Graduação", ambos aprovados no SEI n.º 0008853-70.2024.6.05.8000.

3.2.6 i7: Taxa de servidores com exame periódico finalizado: em 2024, até agosto, 213 dos servidores elegíveis realizaram exames periódicos, o que representa 26,10% dos servidores, alcançando, portanto, apenas 52,2% da meta em relação a este período (50%). Esse o grande desafio da SGP, que não consegue atingir essa meta há anos. Claro que em ano eleitoral é tudo mais difícil. As pessoas estão envolvidas com outras atividades urgentes, mas, em geral, a SGP não consegue alcançar essa meta. A esperança é a retomada do teletrabalho que está, atualmente, em revisão. O referido normativo irá exigir a realização do exame anual periódico para concessão do teletrabalho aos servidores o que poderá alavancar o resultado do indicador.

3.2.7 i10: Grau de tempestividade na realização de Junta Médica: a meta em 2024 é a de realizar tempestivamente 85% das juntas médicas. Das 204 juntas médicas previstas, 183 foram realizadas (89,71%), ultrapassando-se a meta pretendida no período (85%), o que revela alta probabilidade da meta anual ser atingida.

3.2.8 i8: Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC) : a meta em 2024 é a de executar 85% dos treinamentos previstos no Plano Anual de Capacitação. Do total de 25 treinamentos previstos no PAC, 12 foram realizados de janeiro até agosto (48%) e os demais estão sendo realizados. A meta anual provavelmente será atingida.

3.2.9 i9: Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC) : a meta em 2024 é a de alcançar 90% de aderência ao Plano Anual de Capacitação. Do total de 25 treinamentos previstos no PAC para o período de janeiro até agosto, todos foram realizados. Considerando que os demais treinamentos previstos estão sendo realizados conforme planejado, constata-se que, provavelmente, a meta anual será atingida.

3.3 Quanto ao **Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021/2026**, a titular da SGP ressaltou os pontos relevantes em relação à contribuição da SGP com alguns indicadores, programas e projetos:

3.3.1 Indicador i32 – Índice de governança em gestão de pessoas (iESGo-TCU): substituiu o antigo iGG e mede o grau de atendimento dos requisitos previstos no Levantamento de Governança, Sustentabilidade e Gestão nas organizações públicas federais (iESGO-TCU). Na 4ª Reunião de Análise Estratégica de 2024 foram promovidas alterações na ficha do indicador com vistas a refletir com maior precisão sua finalidade de avaliar a maturidade de Governança e Gestão de Pessoas no TRE-BA, e melhor especificar sua fonte de dados. Conforme consta da informação da SEGOVE no doc. n.º 3107516 do SEI n.º 0004723-37.2024.6.05.8000, a meta foi alcançada, considerando que o iGovPessoas (índice de Governança e Gestão de Pessoas) alcançou 69,5% (meta: 62%). Constata-se que, em que pese o atendimento da meta, ainda há muito o que fazer para aperfeiçoamento na área de governança e gestão de pessoas, principalmente na área de desenvolvimento de pessoal.

3.3.2 Indicador i46 – Taxa de Ausência de Servidores Efetivos por Motivo De Saúde Própria (TASE): mede as ausências dos servidores nas suas jornadas normais de trabalho por licença para tratamento da própria saúde e é aferido através do SGRH. Originalmente previsto no PES SGP, foi alçado a indicador estratégico. A meta em 2024 é não ultrapassar 4% (indicador de polaridade invertida, cuja direção da meta é do tipo "quanto menor, melhor"). Será formalmente aferido no início de 2025 (já considerando os dados até 31/12/2024), mas na medição e acompanhamento realizada em julho/2024 verificou-se que no primeiro semestre de 2024 o percentual estava em 3,12% ou seja, dentro da meta pretendida (vide doc. n.º 2931188 do SEI n.º 0007108-55.2024.6.05.8000)

3.3.3 Além desses indicadores, a SGP contribuiu com o Indicador i28 – Índice de qualidade da comunicação administrativa (que mede a qualidade da comunicação administrativa no TRE-BA e é aferido através da pesquisa de clima organizacional realizada pela SGP/COEDE) e com o Indicador i31 – Taxa de pesquisa de clima organizacional (que mede a percepção do corpo funcional do TRE-BA quanto às dimensões que causem impacto na motivação e produtividade no trabalho e é aferido através da pesquisa de clima organizacional). Ambos, no entanto, têm periodicidade de aferição bianual com próxima medição prevista para 2025.

3.3.4 Em relação às iniciativas estratégicas acompanhadas pela SGP, tem-se a situação a seguir:

a) Programa pgr3. Melhoria e adequação das condições de Segurança do Trabalho no TRE-BA: há dois projetos a ele vinculados, em que a SGP figura como patrocinadora geral, sob a gestão da SGA/COMAP e da SGS/COMANP: p13. Aprimoramento da Ergonomia no ambiente de trabalho e p14. Infraestrutura das instalações do TRE-BA melhoradas. Ambos com os Planos Geral de Projeto - PGP aprovados e em execução.

b) Projeto p5 – Desenvolvimento e implantação de plano de sucessão para as funções chave do TRE-BA: com previsão de 4 entregas: posições/funções chaves mapeadas; substitutos definidos; competências dos substitutos desenvolvidas; e desempenho dos substitutos em preparação, monitorado e avaliado. Projeto ainda não iniciado, aguardando o período de elaboração do Plano Geral de Projeto (janeiro/2025).

c) Projeto p6 – Implantação da Gestão do Desempenho com Foco em Resultados: em andamento, em fase de análise dos resultados após cadastro das unidades participantes (unidades da STI). Já foram detectados alguns aspectos para aprimoramento, especialmente no que tange ao sistema que não é adequado.

d) Projeto p7 – Instituição do Plano de Benefícios voltado à Promoção da Saúde do

Servidor: esse projeto teve grandes ganhos históricos para o Tribunal com a contratação de plano de saúde para os servidores e a definição do valor do reembolso por idade. Iniciado em 2022, foi concluído neste ano de 2024 com a entrega da Cartilha Plano de Benefícios, disponibilizada no *site* do Tribunal.

3.4 Passando ao próximo tema da pauta, a Secretaria de Gestão de Pessoas passou a falar sobre o **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho**, discorrendo sobre as seguintes iniciativas realizadas em 2024:

3.4.1 XIII Encontro de Servidores e Servidoras do TRE/BA, já tratado na 1ª Reunião do CGP.

3.4.2 Conclusão da contratação de serviços de fisioterapia, que vai dar prosseguimento ao Projeto LER/Dort. Trata-se de contratação que há muito tempo vem sendo pretendida pela SGP e cujo êxito contou com o auxílio da SGA na elaboração do Termo de Referência, na figura do seu atual titular, pelo que aproveito para agradecer-lo. O fisioterapeuta está sendo muito elogiado. Ele já passou em todas as zonas eleitorais da Capital. Ele começou pelas zonas eleitorais e já está fazendo atendimento daquelas pessoas em que ele detectou que precisavam de uma atenção especial.

3.4.3 Existe, também, o programa de valorização do servidor inativo. Essa ação prevê a realização anual de cerimônia de homenagem aos servidores aposentados, com a entrega de placas e a elaboração de cartilha contendo os principais serviços da SGP voltados para os servidores inativos. Alguns servidores aposentados sinalizaram a dificuldade em conseguir informações, tais como acesso a contracheques e realização de recadastramento anual. Para tanto, foi elaborada a Cartilha de Serviços da SGP para servidores inativos e pensionistas, contendo um passo-a-passo para os principais serviços a eles destinado, a qual será entregue em 2025. A cerimônia de homenagem pretendida não pode ser realizada em 2024, por falta de agenda, mas ela será realizada em 2025.

3.4.4 Projeto de alta relevância é o de mediação de conflitos. Surgido de uma determinação da Comissão de Enfrentamento ao Assédio inserida na Resolução Administrativa 18/2014 no sentido de que a SGP deveria montar um núcleo de resolução de conflitos. Buscou-se, inicialmente, a identificação de servidora do Tribunal que possui conhecimento (mestrado), de forma a tornar a implementação do núcleo mais célere e efetiva. Após identificação da servidora Rita Moinhos, o projeto de criação do núcleo foi elaborado e está em andamento, já, tendo, inclusive, sido apresentados as respectivas minutas de normativo. Um ambiente de trabalho agradável é necessário para garantir a qualidade do trabalho e isso passa pelo relacionamento com seus colegas e com seu chefe. Além da gerente do projeto e equipe, o núcleo contará com facilitadores a serem selecionados via edital. Algumas pessoas, inclusive, já se mostraram interessadas em participar. As pessoas selecionadas receberão capacitação específica para atuar nos conflitos que se apresentarem.

3.4.5 No âmbito das ações de comunicação, foram criados os informativos "Tocando em Frente" e "Sextou!". O primeiro é um informativo periódico destacando histórias, inovação, cuidado, com enfoque na ideia de progresso, superação, avanço constante. Fala de assuntos diversos e mensagens positivas, inspiradoras. Já foram enviados oito informativos (entre abril e novembro) com dois *podcasts* divulgados. O segundo, por seu turno, contém *cards* com a programação cultural para o final de semana na capital, no interior, para crianças. e é enviado toda sexta-feira. Essas ações auxiliam a manter a saúde mental.

3.4.6 Foi retomado o Programa Movimentar, com a publicação da Instrução Normativa n.º 2, de 26 de junho de 2024 (SEI n.º 0018279-43.2023.6.05.8000), mas optou-se por não fazer a ampla divulgação em 2024 por ser um ano de eleição no qual as movimentações dentro das unidades poderiam causar impacto na realização das eleições. Trata-se de um programa bastante positivo, porque um dos elementos que contribuem para o bem estar no trabalho é trabalhar com o que se quer, com o que se gosta.

3.4.7 Criação da comissão para elaboração e acompanhamento do PQVT, integrada por servidores da COEDE, COASA, NGP e GAB/SGP) considerando que após a reestruturação ocorrida neste ano de 2024 o programa passou a contar com a atuação de duas coordenadorias (COASA/COEDE). As unidades envolvidas na execução do plano se reúnem, no mínimo, uma vez por mês para definir ações e planejar os próximos passos do programa de qualidade de vida.

3.4.8 É de se destacar, ainda, as ações permanentes do PQVT:

a) Projeto Nutrir - o novo contrato foi formalizado em dezembro de 2024 e sua

execução será iniciada em janeiro de 2025;

b) Coral Institucional - vem marcando presença em todos os eventos e, inclusive, estará amanhã na cerimônia de diplomação dos eleitos, cantando o Hino Nacional;

c) Vacinação, ação que já integra a rotina do Tribunal - sendo relevante registrar que as doenças respiratórias, até o ano passado, representavam a terceira maior quantidade de afastamentos e a partir desse ano de 2024 ela saiu dessa lista, o que pode decorrer, dentre outros fatores, do fato de que as pessoas estão se vacinando. Todo ano é feito um esforço para que essa contratação ocorra no prazo adequado e, em 2024, os servidores lotados no interior do estado foram vacinados durante o encontro de servidores;

d) envio de *cards* em datas comemorativas, realização de feirinhas temáticas e feirinhas saudáveis;

e) realização de capacitações relativas aos temas do Programa de Qualidade de Vida de Trabalho;

f) concessão de bolsas de estudos, com previsão de ampliação para abranger também língua estrangeira (já com minuta apresentada e previsão de solicitação de revisão do entendimento atual do TSE sobre a questão) considerando que, cada vez mais, a Justiça Eleitoral recebe pessoas de outros países em missões para conhecer o sistema eleitoral;

g) realização de campanhas educativas na área de saúde;

h) reembolso de assistência médica e retomada das medidas com vistas à ampliação das parcerias com empresas para concessão de benefícios (que estavam paradas desde 2020 em razão da pandemia, momento no qual as empresas não estavam em condições de manter tais parcerias)

3.4.9 Para 2025, estão previstas as seguintes iniciativas:

a) criação e efetiva implementação do NUPAC;

b) ampliação do projeto de ergonomia;

c) implementação do programa de valorização do servidor ativo (proposta de normativo estabelecendo critérios objetivos com vistas ao reconhecimento da atuação de servidores, a ser construída em conjunto com os servidores, via pesquisa interna);

d) o prosseguimento do programa de valorização do servidor inativo, com a realização do evento de homenagem e distribuição das Cartilha de Serviços da SGP;

e) resgate da MOSTRE de Talentos, cuja última edição ocorreu em 2001;

f) prosseguimento das ações permanentes.

3.4.10 Vale pontuar que a promoção de saúde, a qualidade de vida no trabalho e a educação para a cidadania foram escolhidas como áreas a serem auditadas em 2025.

3.4.11 Considerando que não houve manifestação contrária dos participantes, considerou-se aprovado o Plano de Ação de Projetos PQVT 2025.

3.5 Destaca, ainda, a Secretaria de Gestão de Pessoas, outras ações que estão sendo realizadas ou previstas na área de gestão de pessoas, a seguir indicadas:

a) Concurso de Remoção, que só pode ser realizado no final do ano em razão das eleições (atualmente em fase de inscrições e com previsão de encerramento no início de 2025), com previsão de 3 vagas de analista judiciário - área judiciária, 1 vaga para analista judiciário - área administrativa e 8 vagas para técnico judiciário.

b) elaboração do Plano Anual de Capacitação 2025, salientando que, neste ano, foi solicitada às unidades do Tribunal a indicação das capacitações prioritárias, ante ao cenário de limitações orçamentárias, destacando a necessidade de atendimento das capacitações obrigatórias (decorrentes de determinações do CNJ/TCU ou de auditoria interna), das capacitações relacionadas ao Prêmio CNJ e das capacitações relacionadas às iniciativas estratégicas (após atendimento dessas capacitações, em havendo disponibilidade orçamentária, as demais capacitações técnicas poderão ser atendidas);

c) Programa Residência Jurídica, com apresentação do projeto piloto para seleção de bacharéis em direito que estejam fazendo pós-graduação para atuarem nas unidades

judiciárias do Tribunal;

d) Estágio voluntário, demanda antiga dos cartórios eleitorais do interior do estado, cujas providências para implementação estão sendo adotadas por grupo de trabalho criado especificamente para essa finalidade (com previsão de que sejam contemplados, inicialmente, 57 cartórios), que já apresentou os estudos técnicos preliminares para contratação de seguro de vida, além das respectivas minutas de normativos para tratar da questão;

e) aprimoramento da comunicação da SGP, conduzida por servidor especializado na área, com a ampliação da divulgação das ações e iniciativas na área de gestão de pessoas, atualizações normativas, esclarecimentos sobre procedimentos e temas relacionados às atividades da SGP e informes gerais falando sobre saúde, palestras, campanhas, eventos, editais de seleção, datas comemorativas;

f) organização, ainda em fase interna de elaboração, dosite de gestão de pessoas no repositório digital, no qual serão disponibilizadas todas as informações relevantes da Secretaria

3.6 Passada a palavra aos presentes, a Secretaria de Planejamento de Estratégia, Inovação e de Eleições (SPL) pontuou o trabalho maravilhoso que vem sendo feito pela SGP, ressaltando, no entanto, que é a área em que o Tribunal tem maiores oportunidades de melhoria no momento, considerando o resultado do iESGo. Mas é bom ressaltar que muita coisa já foi feita. Registra que, enquanto ouvia a fala da titular da SGP, questionou a si mesma qual seria o legado dessa gestão, concluindo que, pelo que se desenha até o momento, será a melhoria das condições dos servidores, a exemplo da mudança de horário de trabalho que, inclusive, decorreu de prévia pesquisa interna e era uma luta antiga da área. Outra conquista recente, promovida na gestão anterior, foi a formalização do contrato de plano de saúde para os servidores, em atendimento ao quanto definido no Plano Estratégico Institucional (PEI)vigente. Observa, ainda, que a SGP não contribui somente com os indicadores e projetos mencionados na reunião, mas sim com todos os objetivos estratégicos, via Plano Estratégico Setorial da Secretaria,que contém ações que só não constam do PEI de forma a que ele não se torne demasiadamente extenso. Solicita, por fim, que a SGP avalie, em relação ao Programa de Residência Jurídica, se não seria possível incluir a Coordenadoria Judiciária Remota do 1º Grau de Jurisdição (COJUR) na relação das unidades que serão contempladas no projeto piloto, considerando que os cartórios eleitorais não serão incluídos neste momento. Encerra sua fala, parabenizando a Secretária e sua equipe.

3.7 Retomando a palavra, a Secretaria de Gestão de Pessoas agradece pelas palavras da titular da SPL, registra seus agradecimentos pela constante apoio, agradece pela presença e atenção de todos os participantes e encerra a reunião.



Documento assinado eletronicamente por **Glória Cristina Santana Tourinho, Secretário**, em 04/04/2025, às 09:47, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Flávio Souza Magalhães, Coordenador**, em 04/04/2025, às 09:57, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Vania Figueiredo Prata de Oliveira, Coordenadora**, em 04/04/2025, às 10:50, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Bichara Dantas, Secretário**, em 04/04/2025, às 17:20, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Raquel de Navarro Cardoso, Técnico Judiciário**, em 07/04/2025, às 07:01, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-ba.jus.br/autenticar> informando o código verificador **3171100** e o código CRC **35429E49**.