



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

ATA - PRE/COMISS2169

ATA DE REUNIÃO DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS			
Data	Local	Coordenador da reunião	
20/6/2024	online	Glória Cristina Santana Tourinho	
1. OBJETIVO			
<p>Reunião do Comitê de Gestão de Pessoas, convocada pela Secretaria 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.</p> <p>Pauta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plano Estratégico Setorial SGP 2022/2026: resultados em 2023 e resultados parciais do 1º quadrimestre de 2024 Andamento dos indicadores e iniciativas relacionadas a SGP no PEI 2021-2026 XIII Encontro de Servidores e Servidoras do TRE/BA Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: ações realizadas e previstas em 2024 e projetos para 2025 Outros temas relevantes na área de gestão de pessoas: estágio voluntário para os cartórios eleitorais; plano anual de capacitação 2025; Concurso Público Nacional Unificado da Justiça Eleitoral; – CPNUJE; concurso de remoção; Teletrabalho; e-Consig; Módulo de Produtividade Mensal - CNJ; residência jurídica. Deliberações alteração da data da 1º revisão do PAC do mês de abril para o mês de maio e do cronograma para aprovação dos manuais da SGP. 			
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
Clarissa Prado Farias	Coordenadora de Pessoal Substituta	2099	clarissa.farias@tre-ba.jus.br
Manoela Farhá Mascarenhas Moraes	Coordenadora de Educação e Desenvolvimento	7209	mfmoraes@tre-ba.jus.br
Paula Santos Rodamilans	Coordenadoria de Atenção à Saúde e Benefícios	7306	paula.rodamilans@tre-ba.jus.br
Benjamin Batista de Macedo Neto	Secretário Substituto de Planejamento de Estratégia, Inovação e de Eleições	7106	bbneto@tre-ba.jus.br
Renier Dias Pereira	Chefe da 145ª Zona Eleitoral	(75) 3265-2420	renier.pereira@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			
<p>3.1 Aberta a reunião, a Secretária de Gestão de Pessoas cumprimentou os participantes, agradecendo pela presença, e esclarecendo que a 1º Reunião do Comitê de Gestão de Pessoas de 2024 está ocorrendo em junho (e não em maio, como previsto na norma) de forma a que já pudessem ser apresentados os resultados dos indicadores estratégicos setoriais do</p>			

primeiro quadrimestre de 2024 e do XIII Encontro de Servidores e Servidoras do TRE/BA. Após breve apresentação da pauta, passou a apresentar informação relativas ao primeiro item, nos termos a seguir:

3.1.1 O **Plano Estratégico Setorial SGP 2022/2026**, aprovado pela Instrução Normativa n.º 4/2022, conta, atualmente, com 9 indicadores setoriais (considerando que o antigo *i6 – Taxa de Ausência de Servidores Efetivos por motivo de saúde própria* foi alçado a indicador estratégico institucional) e é acompanhado através dos SEIs 0000758-22.2022.6.05.8000 e 0007147-52.2024.6.05.8000, cujos resultados em 2023 e no primeiro quadrimestre de 2024 são os seguintes:

3.1.1.1 ***i1: Taxa de servidores treinados em atendimento ao público***: Meta em 2023: capacitar, entre 2022 e 2023, 60% dos servidores efetivos lotados nos cartórios eleitorais em cursos voltados para a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau. Resultado em 2023: meta ultrapassada, com 64,5% de servidores lotados nos cartórios eleitorais capacitados em cursos voltados para a profissionalização do atendimento ao público no 1º grau. Avaliação em 2024: sem medição, considerando tratar-se de indicador com aferição bianual, mas já com ações em andamento para mensuração da meta em 2025 (65%).

3.1.1.2 ***i2: Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente***: Meta em 2023: adequar 40% de normas internas de pessoal à legislação vigente (considerando-se um total de 25 minutas de normas a serem apresentadas no ciclo de 2022 a 2026). Resultado em 2023: já em 2022 e 2023 foram apresentadas 30 minutas de elaboração/revisão de normas, e a meta total foi ultrapassada. Avaliação até abril/2024: na 2ª Reunião de Análise Tática verificou-se a necessidade de revisão do formato do indicador e respectivas metas para melhor atender à finalidade de melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP. Tão logo concluídos os estudos, os resultados serão apresentados à COPEG para adequações no PES SGP.

3.1.1.3 ***i3: Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP***: Meta em 2023: 1 (um) processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPEs). Resultado em 2023: meta atingida com a conclusão do mapeamento e a avaliação de riscos do processo de trabalho “Gestão do Banco de Horas” (SEI n.º 0054508-75.2018.6.05.8000), disponível no site do Tribunal. Avaliação até abril/2024 meta - 1 (um) processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPEs). O processo de trabalho escolhido foi o da “Reestruturação Administrativa”, já com Formulário de Identificação do Processo – FIP apresentado (SEI n.º 0008854-55.2024.6.05.8000).

3.1.1.4 ***i4: Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP***: Meta em 2023: alcançar 55% de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP. Resultado em 2023: a taxa de satisfação com a comunicação da SGP atingiu o percentual de 91,73%, o que representa o atingimento de 166,78% da meta definida. Avaliação em 2024: sem medição, considerando tratar-se de indicador com aferição bianual (a meta em 2025 é atingir 65% de satisfação). Tendo em vista que em 2023 houve baixa adesão à pesquisa (15% do total de servidores), serão adotadas medidas para garantir a participação de um maior quantitativo de respondentes, tais como ampliação/alteração do período de aplicação. Importante registrar que está em fase final de elaboração o Plano de Comunicação da SGP, o que poderá impactar positivamente no indicador.

3.1.1.5 ***i5: Percentual de atividades manualizadas na SGP***: Meta em 2023: manualizar 8 (oito) procedimentos e rotinas da SGP (40% da meta total do ciclo de 20 processos). Resultado em 2023: foram manualizados os 8 (oito) processos de trabalho a seguir relacionados: 1. Gestão por Competências; 2. Pesquisa de Clima Organizacional; 3. Ambientação de novos estagiários; 4. Licença médica/odontológica; 5. Licença Capacitação; 6. Averbção de Tempo de Serviço/Contribuição. 7. Processo de Cadastramento de Substituto; 8. Cadastramento de Pensão Alimentícia no Módulo Folha de Pagamento. Cumpre lembrar que são manuais voltados aos procedimentos internos das unidades da SGP, de forma a que, chegando novo servidor, ele possa conhecer os passos para realização do procedimento. Avaliação até abril/2024: meta - manualizar 2 (dois) procedimentos e rotinas da SGP (para atingir 50% da meta total do ciclo de 20 processos). Foram escolhidos os processos de trabalho "posse e ambientação de novos servidores" e "AQ Pós Graduação", ambos em fase de elaboração no SEI n.º 0008853-70.2024.6.05.8000), Também ficou decidido que deverão ser promovidas revisões periódicas dos referidos manuais para melhoria contínua dos processos de trabalho.

3.1.1.6 ***i7: Taxa de servidores com exame periódico finalizado***: Meta em 2023: alcançar 50% de servidores com exames periódicos finalizados. Resultado em 2023: considerando-se o total de 901 servidores elegíveis, apenas 331 completaram o exame periódico em 2023 (36,74%), alcançando-se 73,5% da meta. A inclusão da exigência de realização do exame periódico para a concessão de teletrabalho (Portaria n.º 930/2023) contribuiu para a melhora no resultado, contudo ainda, não foi suficiente para garantir o atingimento da meta. Avaliação até abril/2024: meta - alcançar 50% de servidores com exames periódicos finalizados. Considerando-se o total de 196 servidores elegíveis no período (jan/abr), apenas 52 completaram o exame no período (26,53%), alcançando-se apenas 53,1% da meta.

3.1.1.7 ***i8: Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)***: Meta em 2023: realizar 80% dos cursos previstos no PAC. Resultado em 2023: a meta foi superada, considerando que 88% dos treinamentos previstos no PAC foram realizados. Avaliação até abril/2024: meta - realizar 85% dos cursos previstos no PAC. Do total de 25 treinamentos previstos no PAC, 5 já foram realizados (20%), alcançando-se, portanto,

por enquanto, 23,5% da meta anual.

3.1.1.8 **i9: Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC):** Meta em 2023: alcançar 90% de aderência ao PAC. Resultado em 2023: a meta não foi atingida, tendo sido alcançada 81,48% de aderência ao PAC (90,5% da meta). O que prejudicou o atendimento da meta foi a realização de outros treinamentos identificados após a elaboração do PAC 2023, porém igualmente relevantes para o atendimento dos objetivos de capacitação do Tribunal. Avaliação até abril/2024: alcançar 90% de aderência ao PAC. os 5 (cinco) treinamentos previstos para o período de janeiro a abril de 2024 foram realizados (100%), alcançando-se, por enquanto, 111,1% da meta anual. Na 2ª Reunião de Análise Tática da SGP em 2024 definiu-se pela necessidade de revisão do formato do indicador, o que será feito com base em estudo a ser conduzido pela EFAS e pelo NGP, considerando que durante o ano surgem necessidades de treinamento, inclusive, decorrentes de determinações de órgãos de controle, que precisam ser incluídos. Assim, é necessário identificar um formato em que tais capacitações relevantes possam ser incluídas sem prejudicar a meta do indicador.

3.1.1.9 **i10: Grau de tempestividade na realização de Junta Médica:** Meta em 2023: realizar tempestivamente 75% das juntas médicas. Resultado em 2023: a meta foi ultrapassada, tendo sido alcançado o percentual de 90,23% (120,3% da meta). Avaliação até abril/2024: realizar tempestivamente 85% das juntas médicas. As 13 juntas médicas previstas para o período de janeiro a abril foram realizadas (100%), alcançando-se, portanto, até o momento, 117,6% da meta anual estabelecida.

3.1.2 Quanto ao **Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021/2026**, a SGP contribuiu, também, com alguns indicadores, programas, projetos e ações.

3.1.2.1 **Indicador i28 – Índice de qualidade da comunicação administrativa.** mede a qualidade da comunicação administrativa no TRE-BA e é aferido através da pesquisa de clima organizacional realizada pela SGP. A meta em 2023 foi de 50%, atingindo-se, no entanto, o resultado de 29% de satisfação com a comunicação administrativa. Pretende-se realizar essa pesquisa, em 2025, de forma antecipada (meta: 60 %).

3.1.2.2 **Indicador i31 – Taxa de pesquisa de clima organizacional:** 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. A meta em 2023 foi de 55%, atingindo-se o resultado de 59,11%, com próxima aferição em 2025 (60%). Os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional 2023 foram apresentados no SEI n.º 0013068-89.2024.6.05.8000, estando sob análise e definição das estratégias e ações necessárias para atendimento das demandas nela identificadas, principal objetivo da pesquisa (adotar medidas para melhorar o clima organizacional).

3.1.2.3 **Indicador i32 – Índice de governança em gestão de pessoas (iESGo-TCU):** mede o grau de atendimento dos requisitos previstos no Levantamento Integrado de Governança em Gestão de Pessoas (iESGO-TCU), nova nomenclatura do antigo iGG promovida no início deste ano de 2024. O indicador será medido de acordo com o percentual do atendimento dos itens do Levantamento de Governança Organizacional Pública do TCU, exclusivamente no que se refere à Gestão em Pessoas, cujo resultado é divulgado pelo TCU bianualmente, nos anos pares. A próxima aferição será feita neste ano de 2024 após a apresentação do resultado do levantamento feito pelo TCU em 2024 (meta: 62% dos itens do questionário atendidos)

3.1.2.4 **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 2023 foi de 4% (indicador de polaridade invertida, cuja direção da meta é do tipo quanto menor melhor), atingindo-se o resultado de 3,32%. A meta em 2024 será mantida em 4%.

3.1.2.5 **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 estão na fase de elaboração do Planos Geral de Projeto - PGP

3.1.2.6 **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.

3.1.2.7 **Projeto p6 – Implantação da Gestão do Desempenho com Foco em Resultados:** com previsão de 4 entregas: aprovação e Implantação do Sistema para Gestão de Desempenho com Foco em Resultados no TRE/BA; definição da unidade Piloto para implantação da Gestão de Desempenho com Foco em Resultados; implantação e execução do ciclo de Gestão de Desempenho com Foco em Resultado; e prestação de contas do plano de ação proposto para o ciclo do projeto piloto. Projeto em andamento, em fase de análise dos resultados após cadastro das unidades participantes (unidades da STI). Lembrando que a SGP sofreu uma recente e importante modificação em decorrência da reestruturação administrativa que foi a divisão da antiga

COEDE em COEDE e COASA e da antiga SEREDE nas atuais SEDES e SEREDE, o que possivelmente impactará positivamente na execução dos projetos.

3.1.2.8 Projeto p7 – Instituição do Plano de Benefícios voltado à Promoção da Saúde do Servidor com 4 entregas previstas : resultados dos estudos e levantamentos preliminares; debates dos resultados obtidos com os estudos preliminares; c) Plano de Benefícios instituído; e d) Norma publicada. Projeto em andamento, na fase de elaboração do plano de benefícios.

3.1.2.9 A SGP contribuiu também, com o p8 - Prevenção e enfrentamento ao assédio: em parceria com as comissões responsáveis pelo indicador.

3.1.2.10 Ação a6 - Revisão e institucionalização do Programa de Ambientação do novo servidor e colaborador: Foi entregue pela COEDE o Vídeo de Ambientação dos Novos Servidores, concluindo-se, portanto, a ação, mas já estão sendo adotadas medidas para aperfeiçoamento do vídeo, incluindo novas temáticas relevantes (assédio, ética, segurança da informação etc.).

3.1.3 A Secretaria de Gestão de Pessoas prosseguiu com a reunião, para falar sobre o **XIII Encontro de Servidores e Servidoras do TRE/BA** que este ano ocorreu nos dias 23 e 25 de maio (1ª turma) e 27 e 28 de maio (2ª turma), no auditório da Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização (antiga Fundação Luís Eduardo Magalhães), tendo em vista que o auditório do TRE/BA está interditado em razão da reforma. Evento que reuniu servidores e servidoras que trabalham fisicamente distantes (direcionado, principalmente, para os servidores das zonas do interior) e que teve como inovação não tratar apenas da capacitação voltada aos trabalhos das Eleições 2024 (como ocorreu em edições anteriores), mas também promover integração e desenvolvimento de habilidades comportamentais através de ações de qualidade de vida. O encontro foi dividido em dois dias:

a) no 1º dia, com base nas necessidades identificadas pela COELE, foram realizadas apresentações da SCR, SGS, COELE, COJUR, ASSZE (recentemente criada para dar apoio às zonas eleitorais) e ASCOM sobre temas pertinentes às eleições municipais de 2024.

b) já o 2º dia foi dedicado ao desenvolvimento das habilidades comportamentais, com a realização das seguintes atividades: Oficina “Comunicação Assertiva”; Palestra “Como Superar os Desafios de Trabalhar com Outras Pessoas”; Palestra “Sinergia e Inovação: Chaves para um Cartório Eleitoral mais Eficiente”; Roda de Conversa com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual; Apresentação de clássicos da MPB pelo Coral Institucional do TRE-BA; Peça “Foi por essa amor”; Vacinação contra a gripe e sessões de massoterapia

3.1.3.1 Na reunião, foram apresentadas algumas fotos do encontro e mensagens contendo comentários dos participantes do evento registrando, em linhas gerais, uma avaliação bastante positiva, tendo a Secretaria de Gestão de Pessoas registrando agradecimentos a toda a equipe da SGP que se dedicou a realização do encontro.

3.1.4 Passando ao próximo tema da pauta, a Secretaria de Gestão de Pessoas passou a falar sobre o **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho**. Além das ações realizadas no encontro de servidores, em 2024 foram promovidas as seguintes iniciativas sobre o tema:

a) Projeto Nutrir - já vem sendo feito a alguns anos e está, atualmente, em fase de reformulação para inclusão de ações que envolvam os Cartórios Eleitorais do interior. A SGP vem sentindo essa necessidade de ampliar as ações da Secretaria para envolver os servidores do interior do estado e está sendo avaliada a viabilidade de, a partir do próximo ano, incluir na contratação a realização de oficinas em algumas zonas eleitorais;

b) Projeto LER/Dort - em fase de contratação de serviços de fisioterapia com vistas à implementação de projeto piloto na Capital (com ampliação prevista para 2025, já incluindo, se possível, o interior)

c) Coral Institucional - cada dia melhor, já se apresentou na Posse do atual Presidente, no XIII Encontro de Servidores, estando prevista a apresentação na Cerimônia de Diplomação dos Eleitos.

3.1.4.1 Estão previstas para este ano, ainda: a implantação do Projeto “Mediação de Conflitos”, com a criação do Núcleo de Gerenciamento de Conflitos (com treinamento dos servidores para que estejam disponíveis para resolver conflitos em diferentes unidades do Tribunal) e a realização de solenidade para celebrar e agradecer aos servidores que se aposentarem ao longo do ano, com entrega de placas de homenagem.

3.1.4.2 Quanto ao Gympass, mencionado na última reunião do Comitê, infelizmente foi necessário desistir da contratação, considerando informação da SOF de inexistência de orçamento para manutenção da ação. A SGP pretendia utilizar a verba disponível para o reembolso da assistência médica, mas a SOF informou não ser possível.

3.1.4.3 Outras ações realizadas relacionadas ao PQVT: vacinação contra o vírus influenza; palestra "Alimentação: da prevenção ao tratamento de câncer"; palestra "Maternidade: dupla jornada e os efeitos na saúde mental da mulher"; divulgação de textos sobre maternidade elaborados por servidoras do Tribunal; 3 (três) Feirinhas Livres (ocorrendo uma vez por mês, abordando temas diferentes); entrevista sobre meditação

com a servidora Cristiane Oliveira (projeto “Tocando em Frente”); palestra sobre “Tele Saúde” com Dr. Bruno César da Silva (projeto “Tocando em Frente”), com vídeo disponibilizado no YouTube e elaboração de cartilha; lançamento dos vídeos (You Tube) – "Episódios 1 “Distensionando a cabeça”; Episódio 2 – Distensionando a cabeça; 3. Meditação com gratidão"; divulgação de *cards* com informações sobre saúde (Janeiro Branco – saúde mental; Síndrome de Asperger; Março Azul Marinho – câncer colo retal; Combate ao Sedentarismo; Abril Verde – saúde e segurança no trabalho; Março Laranja – contra o abuso sexual infantil; Junho Vermelho – doação de sangue); ações solidárias – arrecadação de doações para o Lar Vida e para as vítimas do Rio Grande do Sul.

3.1.4.4 Para 2025, existem alguns projetos que já estão sendo desenhados:

- a) Projeto de Gerenciamento de Estresse - com serviços de massoterapia e realização de palestras e oficinas.
- b) Projeto Saúde dos Servidores do Interior - com previsão de realização de Oficinas de Saúde no interior do Estado (nutrição, fisioterapia, psicologia etc.)
- c) Ampliação do Projeto Mediação de Conflitos - com a definição das ações a serem realizadas pelo Núcleo de Gerenciamento de Conflitos.
- d) Ampliação do Projeto LER/Dort - Com base nos resultados da contratação de serviços de fisioterapia em andamento, pretende-se a sua ampliação para permitir a participação mais efetiva dos servidores lotados no interior do estado
- e) Projeto Valorização do Servidor “Ativo e Inativo” - elaboração de normativo interno prevendo critérios objetivos para concessão de benefícios (tais como concessão de folgas e reserva de vagas por tempo determinado) para servidores a depender de sua contribuição em ações do Tribunal (participação em comissões ou projetos, por exemplo) de forma a estimular a participação e a produtividade; solenidade para celebrar e agradecer os servidores que se aposentarem ao longo do ano, com entrega de placas de homenagem; elaboração de cartilha para servidores aposentados com orientações sobre benefícios a que tem direito e unidades competentes para atendimento de suas demandas (demanda apresentada por servidor aposentado)

3.1.5 em seguida, a Secretaria de Gestão de Pessoas passou a apresentar informações sobre outras temas relevantes relacionados a gestão de pessoas:

3.1.5.1 Estágio voluntário para os Cartórios Eleitorais - foi criado Grupo de Trabalho formado por servidores lotados no interior, através da Portaria n.º 198, de 21 de fevereiro de 2024, que está elaborando os estudos técnicos preliminares e respectivo termo de referência para contratação de seguro com vistas à implementação de programa de estágio de estágio voluntário para estudantes de 18 anos de Universidade/Faculdades de Direito, Administração e Ciências Contábeis, públicas e privadas, do interior do estado. Está em andamento no SEI n.º 0005499-37.2024.6.05.8000 proposta de alterações na Resolução Administrativa n.º 1/2023 (que dispõe sobre o Programa de Estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino médio no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia), no Termos de Compromisso de Estágio e no Termo de Convênio de Estágio Voluntário.

3.1.5.2 Plano Anual de Capacitação 2025 - com elaboração prevista para iniciar em setembro de 2025, incluindo: as capacitações obrigatórias por norma (reciclagem dos Agentes de Polícia Judiciária, PDL, TI Valoriza e de atendimento ao público para os servidores dos cartórios eleitorais); as capacitações recomendadas em auditoria; as capacitações sugeridas pelas unidades do Tribunal; a possibilidade de realização de ações de capacitação não previstas no PAC em temas recorrentes e relevantes, tais como “sustentabilidade”, “acessibilidade”, “linguagem simples”, “igualdade de gênero”, "participação feminina" sem prejuízo da aderência ao indicador setorial específico.

3.1.5.3 Concurso Público Nacional Unificado da Justiça Eleitoral (CPNUJE) - publicação do Edital: DOU n.º 103 - Seção 3 de 29/05/2024, pág. 213, retificado no DOU n.º 105-A - Seção 3 de 04/06/2024, com prova prevista para ser realizada em setembro. Estão sendo oferecidas 15 vagas, sendo 5 de analista judiciário e 10 de técnico judiciário. Depois que foi informado ao TSE o quantitativo de vagas do TRE-BA, já surgiram mais 5 vagas (três de analista judiciário e duas de técnico judiciário). Hoje temos 20 cargos vagos distribuídos entre a capital e o interior.

3.1.5.4 Concurso de Remoção - uma novidade sobre a questão é que a STI está em tratativas com a Comissão do Concurso de Remoção para implementar a informatização da última fase dos certames de remoção que ainda é manual. Essa fase é, atualmente, muito demorada (critérios de desempate para definição da ordem de precedência para escolha das vagas, de acordo com a legislação de regência - art. 18 da Res. Adm. TRE/BA n.º 9/2019), o que acaba atrasando o resultado do concurso. Após a informatização dessa fase, provavelmente a oferta de vagas poderá passar a ser feita assim que ela surgir.

3.1.5.5 Teletrabalho - atualmente suspenso para revisão com vistas ao atendimento das diretrizes da atual

gestão, de forma a que, no início do próximo ano, o teletrabalho seja retomado.

3.1.5.6 E-Consig - nova sistemática de obtenção de crédito consignado, em fase final de implementação. O Tribunal precisa alimentar mensalmente o e-Consig com dados pessoais (não sensíveis) dos servidores. Em observância à LGPD, terá que ser feita uma pesquisa para tratar da autorização do compartilhamento de dados pessoais do Tribunal (quem não quiser que seus dados sejam compartilhados deverá registrar essa solicitação, via formulário a ser disponibilizado). Essa plataforma irá agilizar muito os empréstimos consignados no Tribunal. Hoje nós somos um dos poucos Tribunais que ainda fazem esse procedimento manualmente.

3.1.5.7 Módulo de Produtividade Mensal (MPM) CNJ - será disponibilizado questionário para atualização cadastral dos servidores do Tribunal, para coleta dos dados de “sexo” (já com a opção “intersex”), identidade de gênero, deficiência e cor/raça. São dados que, a partir de agora, serão obrigatórios e que terão que ser coletados, inclusive em relação aos novos servidores.

3.1.5.8 Residência Jurídica - estão em andamento no SEI n.º 0001276-41.2024.6.05.8000 as análises com vistas a implementação de programa de residência jurídica em atenção a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n.º 439, de 7 de janeiro de 2022. É um programa de grande relevância, considerando, inclusive, a dificuldade de criação de novos cargos para a Justiça Eleitoral.

3.2 Passando a parte final da reunião, a Secretária de Gestão de Pessoas apresenta as matérias para **deliberação** do Comitê de Gestão de Pessoas.

3.2.1 **Alteração do período de 1º revisão do Plano Anual de Capacitação** - na 2ª Reunião de Análise Tática de 2024 a titular da COEDE propôs a alteração do período da 1ª revisão do Plano Anual de Capacitação - PAC de abril para maio, salientando que até o mês de abril há poucas situações que ensejam a alteração do plano. Passada a palavra a titular da COEDE, esta esclareceu que a solicitação decorre do fato de que no mês de abril ainda não há muitas definições que permitam a adequada revisão do PAC, o que acaba prejudicando o indicador setorial que mede a aderência ao PAC. A alteração para maio permitirá uma melhor análise sobre os treinamentos necessários. Retomando a palavra, a Secretaria de Gestão de Pessoas conclui registrando que essa alteração tornará a revisão do PAC mais efetiva e adequada a realidade das capacitações necessárias no Tribunal.

3.2.1.1 **Deliberação do Comitê:** proposta aprovada por unanimidade.

3.2.2. **Alteração do cronograma para elaboração e aprovação dos manuais da SGP** - quando da elaboração dos manuais previstos no indicador setorial i5 para o ano de 2023, percebeu-se que as etapas finais do cronograma vigente (anteriormente aprovado pelo Comitê) ficaram concentradas no final do ano, período em que concorrem várias demandas e próximo do recesso judiciário. Assim, propõe-se uma melhor distribuição diluição das etapas ao longo do ano, da seguinte forma:

1º Passo: Identificar rotinas integrantes, sistemas utilizados e normativos de regência da atividade a ser manualizada

Responsável: Unidade responsável pela atividade

Período: janeiro a 31 de maio do ano respectivo

2º Passo: Elaborar minuta do manual

Responsável: unidade responsável pela atividade

Período: 1ª de junho a 31 de agosto do ano respectivo

3º Passo: Analisar e apresentar minuta de manual

Responsável: Coordenadoria respectiva

Período: 1º a 15 de setembro do ano respectivo

4º Passo: Analisar e apreciar minuta de manual

Responsável: SGP

Período: 16 a 30 de setembro do ano respectivo

5º Passo: Realizar eventuais adequações na minuta do manual

Responsável: unidade responsável pela atividade

Período: 1ª a 31 de outubro do ano respectivo

6º Passo: Aprovar manual

Responsável: SGP

Período: 1º a 30 novembro do ano respectivo

7º Passo: Divulgar manual

Responsável: SEJUPE (publicação no Portal do Servidor)

Período: 1º a 19 de dezembro do ano respectivo

3.2.2.1 **Deliberação do Comitê:** proposta aprovada por unanimidade.

3.3 Encerrada a apresentação dos itens da pauta, a Secretaria de Gestão de Pessoas passou a palavra aos presentes para apresentação de eventuais dúvidas ou considerações.

3.3.1 O Coordenador de Planejamento de Estratégia e de Eleições, participando da reunião como Secretário de Planejamento de Estratégia, Inovação e de Eleições substituto parabenizou a forma organizada de apresentar o acompanhamento das iniciativas da Secretaria. A COPEG participa dos planejamentos do Tribunal, tanto do institucional quanto dos setoriais, e fica satisfeita ao ver as coisas sendo desenvolvidas com tanta atenção. Informa, na oportunidade, que o processo que trata da avaliação e gerenciamento dos riscos do processo de trabalho “Reestruturação Administrativa” já está retornando a SGP, com análise da SEGEPRO.

3.4 Após agradecer as palavras do titular da COPEG e agradecer a participação de todos, a Secretaria de Gestão de Pessoas encerrou o encontro.



Documento assinado eletronicamente por **Clarissa do Prado Farias, Coordenadora**, em 18/07/2024, às 13:25, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Flávio Souza Magalhães, Coordenador**, em 18/07/2024, às 13:36, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Glória Cristina Santana Tourinho, Secretário**, em 18/07/2024, às 17:54, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Renier Dias Pereira, Chefe de Cartório**, em 22/07/2024, às 10:57, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Paula Santos Rodamilans, Coordenadora**, em 22/07/2024, às 13:51, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Benjamin Batista de Macedo Neto, Secretário Substituto**, em 08/08/2024, às 18:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Manoela Farhá Mascarenhas Moraes, Coordenadora**, em 12/08/2024, às 12:08, 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 **2898791** e o código CRC **1E43BCD2**.