



# Relatório de Desempenho Setorial

---

**Secretaria de Gestão de Pessoas**

**Período: 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023**

**Plano Estratégico Setorial  
Ciclo: 2022-2026**

Salvador, abril/2024



## 1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas em **2023** em relação às metas definidas no **Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – Ciclo 2022-2026**, instituído através da Instrução Normativa n.º 4, de 8 de abril de 2022<sup>1</sup>.

Originalmente estruturado com dez indicadores setoriais, o atual plano conta com 9 indicadores, considerando que, na II Reunião de Análise Estratégica TRE-BA ocorrida em março/2023 o *i6 - Taxa de ausência de servidores efetivos por motivo de saúde própria (TASE)* foi elevado ao nível estratégico, passando a integrar o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Eleitoral da Bahia (PEI).

O monitoramento dos indicadores é uma importante ferramenta de gestão, com a finalidade de acompanhar o alcance das metas definidas para o período de medição, identificar avanços e oportunidades de melhorias, embasar análises críticas e subsidiar decisões para correção de eventuais problemas que afetem o desempenho das atividades da Secretaria e, por conseguinte, do Tribunal.

Por se tratarem de indicadores táticos, os índices aferidos representam os resultados alcançados pelas áreas técnicas e operacionais da SGP, com avaliação quantitativa e qualitativa e foco na contribuição para o atendimento dos objetivos estratégicos do Tribunal.

## 2. OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO E INDICADORES SETORIAIS

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES SETORIAIS
Contribuir para a melhoria do atendimento ao público	i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público
Melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP	i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente
	i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP
Melhorar a efetividade da comunicação da SGP	i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP
Desenvolver a gestão do conhecimento	i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP
Promover saúde e bem-estar	i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado
	i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP	i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC).
	i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC).

Nota: o i6 foi elevado a indicador estratégico (2º Reunião de Análise Estratégica 2023)

<sup>1</sup> Versão atual disponível [no site do TRE-BA](#). Acesso em 7 de abril de 2024.

### 3. RESULTADOS OBTIDOS

A partir do levantamento de informações junto às Coordenadorias da SGP através dos processos de monitoramento individualizado de cada indicador, apresentam-se, a seguir, os resultados alcançados em 2023 para os indicadores táticos da SGP.

INDICADOR	META 2023	RESULTADO em 2023
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público	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	107,6%
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente	40% (considerando um total de 25 normas até 2026)	300% (30 normas já em 2022 e 2023)
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPEs)	PTR do processo “Gestão de Banco de Horas” validado.
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	55%	166,78% (91,73% de satisfação)
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP	40% (considerando 20 atividades definidas em Plano de Ação)	100% (8 atividades manualizadas)
i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado	50%	73,5%
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)	80%	110%
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)	90%	95,5%
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	75%	120,3%

#### HISTÓRICO DAS MEDIÇÕES DOS INDICADORES EM 2023

##### 3.1 Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (i1)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006803-42.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2023: não se aplica (indicador com aferição semestral)
- Resultado no 2º quadrimestre de 2023: 59,6%
- Resultado no 3º quadrimestre de 2023: 64,5%

##### 3.2 Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006804-27.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2023: 32% (aferição já contemplando a alteração do indicador)
- Resultado no 2º quadrimestre de 2023: 88% (aferição após adequação do indicador)
- Resultado no 3º quadrimestre de 2023: 120%

### 3.3 Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (i3)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006805-12.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: alteração do processo identificado para avaliação
- Resultado no 2º trimestre de 2023: Plano de Tratamento de Riscos do processo Gestão de Banco e Horas validado pela Seção de Gerenciamento de Projeto – SEGEPRO
- Resultado no 3º trimestre de 2023: indicador cumprido no 2º trimestre.

### 3.4 Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (i4)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006806-94.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: pesquisa em elaboração
- Resultado no 2º trimestre de 2023: questionário em elaboração (aplicação no 3º trimestre)
- Resultado no 3º trimestre de 2023: pesquisa aplicada, com meta ultrapassada.

### 3.5 Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006807-79.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: plano de ação aprovado em execução
- Resultado no 2º trimestre de 2023: plano de ação aprovado em execução
- Resultado no 3º trimestre de 2023: aprovação de 8 manuais de atividades da SGP

### 3.6 Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006810-34.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: 21,38%, atingindo 42,8% da meta de 50%
- Resultado no 2º trimestre de 2023: 36,66%, atingindo 73,3% da meta de 50%
- Resultado no 3º trimestre de 2023: 36,74%, atingindo 73,5% da meta de 50%

### 3.7 Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (i8)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006811-19.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: 10%, atingindo 12,5 % da meta de 80%
- Resultado no 2º trimestre de 2023: 32%, atingindo 52,5% da meta de 80%
- Resultado no 3º trimestre de 2023: 88%, atingindo 110% da meta de 80%

### 3.8 Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (i9)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006812-04.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: 100%, representando 111,1% da meta de 90%
- Resultado no 2º trimestre de 2023: 84%, representando 88,9% da meta de 90%
- Resultado no 3º trimestre de 2023: 81,48%, representando 90,5% da meta de 90%

### 3.9 Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (i10)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0024157-80.2022.6.05.8000
- Resultado no 1º trimestre de 2023: 93,26%, atingindo 124,3% da meta de 75%
- Resultado no 2º trimestre de 2023: 91,72%, atingindo 122,3% da meta de 75%
- Resultado no 3º trimestre de 2023: 90,23%, atingindo 120,3% da meta de 75%

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Taxa de servidores treinados em atendimento ao público (i1)

Trata-se de indicador relevante para o atendimento da missão institucional da Justiça Eleitoral, por envolver o aperfeiçoamento do atendimento ao cidadão.

Em 2023, a Escola de Formação, Aperfeiçoamento e Desempenho de Servidores - EFAS, em parceria com a Assessoria de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão – ASSINC identificou a importância de capacitação dos servidores do Tribunal no atendimento atitudinal acessível, ou seja, atendimento à pessoa com deficiência física.

Assim, providenciou-se a contratação da ABADEF – Associação Baiana de Deficientes Físicos, cuja missão é “contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população com deficiência física, assegurando o seu acesso a um atendimento que propicie a superação de suas dificuldades e o desenvolvimento de suas potencialidades, na perspectiva de sua Inclusão Social”<sup>2</sup>. Além do conhecimento teórico acerca do tema, os instrutores da referida instituição são pessoas com deficiência física e, portanto, o aprendizado foi proveitoso, também, em sua vertente prática.

Esta capacitação interna foi realizada por 211 servidores lotados nas Zonas Eleitorais de forma síncrona e assíncrona, tendo ficado disponível para realização até dezembro de 2023.

Houve, ainda, 51 capacitações externas realizadas por servidores lotados nas Zonas Eleitorais relacionados à temática “atendimento ao público”.

Contribuiu para o atingimento da meta a relevância do tema escolhido para a capacitação interna, não tendo sido verificada, inclusive, dificuldade na adesão dos servidores das Zonas Eleitorais.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i1	
O indicador está fazendo sentido?	✓
A medição é viável e confiável?	✓
O que pode ser melhorado: a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo da futura revisão.	

### 4.2 Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)

A relevância do indicador se evidencia na medida em que a atualização dos normativos internos envolvendo matéria de pessoal é imprescindível para garantir a aplicação adequada da legislação vigente às situações tratadas pelo Tribunal na área

<sup>2</sup> Disponível no site da [ABADEF – Associação Baiana de Deficientes Físicos](#). Acesso em 7 de abril de 2024.

(relativas à servidores efetivos, requisitados e estagiários), bem como a uniformidade de entendimento, além de contribuir para o aperfeiçoamento do desempenho dos processos organizacionais da SGP.

Originalmente formatado para mensurar a apresentação de minutas de normativos em assuntos/matérias consideradas prioritárias pelo Comitê de Gestão de Pessoas, o indicador foi reformulado em 2023, não mais considerando a lista de assuntos definida pelo referido Colegiado, mas sim, todas as minutas de normativo (inéditas, de revisão ou atualização) apresentadas sobre gestão de pessoas, definindo-se um total de 25 minutas para o Ciclo 2022-2026.

Considerando, no entanto, que o total de normativos definido para o período 2022-2026 já foi ultrapassado em 2023, conclui-se pela necessidade de ajustes na meta do indicador, bem como na respectiva ficha.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i2	
O indicador está fazendo sentido? <input checked="" type="checkbox"/>	O que pode ser melhorado: definição de nova meta, considerando que a atual já foi ultrapassada e realização de adequações na ficha do indicador.
A medição é viável e confiável? <input checked="" type="checkbox"/>	

#### 4.3 Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP (i3)

Dada a relevância da ampliação das ações com vistas ao fomento da ampliação das ações com vistas da formalização da gestão de riscos no âmbito do Tribunal, constata-se a necessidade de manutenção do indicador em tela.

A meta do indicador para o ano de 2023 foi atingida em julho após a apresentação e validação do Plano de Tratamento de Riscos do processo “Gestão de Banco de Horas”, conforme já registrado no RDS relativo ao 2º quadrimestre de 2023.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i3	
O indicador está fazendo sentido? <input checked="" type="checkbox"/>	O que pode ser melhorado: a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo da futura revisão.
A medição é viável e confiável? <input checked="" type="checkbox"/>	

#### 4.4 Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP (i4)

De forma a permitir a aferição do indicador, foi aplicada “Pesquisa de satisfação com a Comunicação da SGP”, no período de 27 de novembro a 19 de dezembro, composta pelos 8 quesitos a seguir,

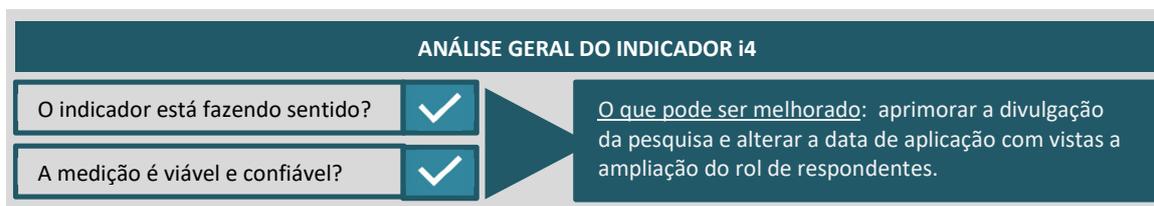
- A comunicação na prestação dos serviços oferecidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) é satisfatória.
- Minhas dúvidas e/ou demandas (via Sei/e-mail/telefone/presencial) são solucionadas em tempo hábil pela SGP.

- Os (as) servidores(as) da SGP prestam informações, de forma cordial e respeitosa, adaptando à linguagem do interlocutor
- Sou informado(a) sobre aspectos importantes da área de gestão de pessoas que impactam no meu trabalho e nos meus direitos e deveres.
- Sou orientado(a) adequadamente pelas unidades da SGP com relação aos documentos que devo apresentar a essa Secretaria.
- Os canais de comunicação da SGP são variados e acessíveis, facilitando o atendimento pelas unidades dessa Secretaria.
- Avalio de maneira positiva a iniciativa da SGP consubstanciada no "Insight Legal" - Informativo idealizado com o propósito de periodicamente, por e-mail institucional, esclarecer sobre direitos e deveres dos servidores.
- Avalio de maneira positiva a iniciativa da SGP consubstanciada no "Informe SGP" - Informativo recentemente criado com o objetivo de aperfeiçoar a comunicação entre a Unidade e o público interno do Tribunal.

A pesquisa contou com 171 respondentes, sendo 91 da Secretaria e Cartórios Eleitorais da Capital e 80 dos Cartórios Eleitorais do interior do estado, representando 15% do total de servidores do Tribunal.

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.

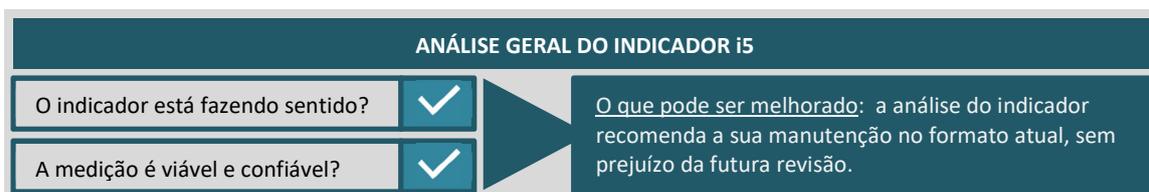
Verificou-se, no entanto, baixo índice de adesão à pesquisa, o que revela a necessidade de intensificar a divulgação quando da aplicação em 2025.



#### 4.5 Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)

O indicador em questão tem como objetivo a preservação e a propagação do conhecimento acerca das atividades executadas pelas atividades da SGP, com vistas a garantir a padronização de procedimentos e eficiência dos processos de trabalho, além do registro para transmissão de conhecimentos para novos servidores.

Com esse desiderato, foi aprovado Plano de Ação para manualização das atividades da SGP, com a identificação de 20 processos de trabalho a serem manualizados até 2026. A meta estabelecida para o ano de 2023 foi atingida, com a aprovação de 8 manuais disponibilizados no Portal do Servidor.



#### 4.6 Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)

Trata-se de indicador relacionado às ações da SGP voltadas a acompanhar as doenças que, porventura, acometam os servidores do Tribunal, de modo a que sejam implementadas iniciativas com vistas à promoção da saúde e prevenção de doenças abrangendo temas como reeducação alimentar, colesterol alto, saúde bucal, suicídio e prevenção ao câncer de mama e próstata, combate ao fumo, hipertensão diabetes e vacinação.

Ações desta natureza contribuem, inclusive, para aprimorar a eficiência da organização, considerando que o tratamento preventivo reduz a ocorrência de afastamento de servidores em decorrência de licenças médicas.

A implementação do Teletrabalho (que exige que o servidor esteja com o exame periódico atualizado) deve ter contribuído para a melhora do resultado, mas não foi suficiente para garantir o atingimento da meta.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i7	
O indicador está fazendo sentido?	✓
A medição é viável e confiável?	✓
O que pode ser melhorado: a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo de futura revisão.	

#### 4.7 Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (i8)

O indicador em questão tem o objetivo de garantir a execução do planejamento anual das capacitações pretendidas, elaborado de forma alinhada às necessidades de treinamento com vistas ao aperfeiçoamento dos processos organizacionais do Tribunal.

As ações para atingimento da meta concentraram-se nos 2º e 3º quadrimestres, considerando que as áreas demandantes solicitaram os treinamentos previstos no PAC em tempo hábil e muitas capacitações foram realizadas.

A revisão do PAC no mês de setembro foi crucial para este resultado, pois houve alteração nas demandas de áreas, a exemplo da Secretaria de Gestão Administrativa e fiscais de contrato em face da necessidade de atualização em decorrência da Lei 14.133/2021.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i8	
O indicador está fazendo sentido?	✓
A medição é viável e confiável?	✓
O que pode ser melhorado: a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo de futura revisão.	

#### 4.8 Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (i9)

Através desse indicador, verifica-se se o planejamento anual das capacitações pretendidas foi atendido em observância às demandas de treinamento consideradas prioritárias pelo Tribunal.

Em que pese a meta não ter sido alcançada em 2023, é relevante anotar que as capacitações realizadas não previstas originalmente no Plano Anual de Capacitação foram necessárias em decorrência de alterações na legislação da renovação de algumas equipes de trabalho principalmente por motivo de aposentadoria de servidores.

Importante registrar que o não alcance da meta decorreu da necessidade de redirecionamento das ações de treinamento em face de demandas de capacitação identificadas ao longo do ano pelas unidades do Tribunal, consideradas mais relevantes em face das originalmente previstas, revelando-se mais eficiente a sua priorização.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i9	
O indicador está fazendo sentido?	✓
A medição é viável e confiável?	✓
O que pode ser melhorado: a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo de futura revisão.	

#### 4.9 Grau de tempestividade na realização de Junta Médica (i10)

A importância do indicador revela-se considerando que a realização tempestiva das juntas médicas impacta no adequado e célere atendimento das demandas relacionadas ao acompanhamento da saúde dos servidores do Tribunal.

Em 2023, houve revisão das metas do indicador, para ajustá-las aos anos eleitorais e não eleitorais.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i10	
O indicador está fazendo sentido?	✓
A medição é viável e confiável?	✓
O que pode ser melhorado: a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo de futura revisão.	

## 5. CONCLUSÃO

Com base nas análises e resultados registrados ao longo deste relatório é possível concluir que **Plano Estratégico Setorial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – Ciclo 2022-2026** está alinhado aos propósitos e capacidade de execução atuais da Secretaria.

Dos 9 indicadores setoriais, verifica-se o atingimento de 8 metas em 2023, sendo que a única não alcançada (i9) decorreu, apenas, do redirecionamento das prioridades do Tribunal identificadas ao longo do ano.

Constata-se, no entanto, a necessidade de revisão da meta referente ao i2, considerando que a meta total prevista para o Ciclo-2022-2026 já foi ultrapassada nos dois primeiros anos.

O i7 continua sendo um indicador com meta de difícil alcance, sendo necessário ampliar as ações para conscientização dos servidores acerca da relevância da realização dos exames periódicos.

Os resultados acima revelam o comprometimento das unidades que integram a Secretaria de Gestão de Pessoas no sentido de impulsionar o alcance dos objetivos setoriais definidos visando ao contínuo aperfeiçoamento das atividades sob sua responsabilidade, contribuindo, por conseguinte, para o atendimento da missão institucional do TRE-BA.

Com essas considerações, conclui-se pela relevância da manutenção dos indicadores setoriais atualmente previstos – apenas com revisão de metas do i2 – mantendo-se a sistemática de reavaliação periódica com vistas à preservação do binômio “factibilidade X desafio” na definição dos objetivos da Secretaria.