



Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024

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

Salvador, abril/2025



1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas no período de **janeiro a dezembro de 2024** 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 2022¹.

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.

Em se tratando 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
Melhorar a efetividade da comunicação da SGP	i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP
Desenvolver a gestão do conhecimento	i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP
Promover saúde e bem-estar	i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP
Aperfeiçoar a qualidade do gasto público na SGP	i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado
	i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica
	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 (2ª Reunião de Análise Estratégica 2023)

¹ Versão atual disponível no [site do Tribunal](#). Acesso em 29 de outubro 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 no período de **janeiro a agosto de 2024** para os indicadores táticos da SGP.

INDICADOR	META 2024	RESULTADO (1º quadrimestre 2024)	RESULTADO (2º quadrimestre 2024)	RESULTADO (3º quadrimestre 2024)
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público	Sem meta para 2024	Indicador não mensurado em 2024	Indicador não mensurado em 2024	Indicador não mensurado em 2024
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente	Meta em fase de revisão	Aguardando definição da nova meta	Aguardando definição da nova meta	Não mensurado em 2024 ante a necessidade de revisão da meta
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COPEs)	Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável	Processo mapeado já com identificação dos riscos (pendente a aprovação do PTR)	Processo mapeado com PTR aprovado – meta atingida.
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	Sem meta para 2024	Indicador não mensurado em 2024	Indicador não mensurado em 2024	Indicador não mensurado em 2024
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP	50% (2 manuais, totalizando 10 no ciclo, considerando 20 atividades definidas em Plano de Ação)	Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável	Manuais em fase de revisão	Manuais aprovados – meta atingida
i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado	50% de servidores com exame periódico finalizado	53,1% da meta (26,53% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado)	42,1% da meta (20,98% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado)	Alcance de 69,3% da meta (34,63% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado)
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)	85%	Percentual atingido: 20%, o que representa 23,5%	Percentual atingido: 48%, o que representa 56,5% da meta	Percentual atingido: 97,44%, o que representa 114,6% da meta (atingida)
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)	90%	Percentual atingido: 100%, o que representa 111,1%	Percentual atingido: 100%, o que representa 111,1% da meta	Percentual atingido: 88,37%, o que representa 98,2% da meta
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	85%	Dados aferidos em 2024 desconsiderados após constatação de falha na fonte dados utilizada para medição do indicador.		

* Informações alteradas no segundo relatório considerando revisão promovida pela unidade responsável (adequação que, contudo, não alterou o resultado da medição – a meta foi alcançada no período).

HISTÓRICO DAS MEDIÇÕES DOS INDICADORES EM 2024

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

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0006803-42.2022.6.05.8000: indicador não mensurado em 2024

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 trimestre de 2024: meta em revisão.
- Resultado no 2º trimestre de 2024: meta em revisão.
- Resultado no 3º trimestre de 2024: considerando que a nova meta do indicador não foi revista até dezembro, o indicador não foi mensurado em 2024.

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 2024: apresentação do Formulário de Identificação do Processo – FIP do processo de trabalho ‘Reestruturação Administrativa’.
- Resultado no 2º trimestre de 2024: processo mapeado (nome atualizado para “Alteração da Estrutura Administrativa do TRE/BA no SGRH”), já com identificação e análise dos riscos envolvidos (atualmente em fase final de aprovação)
- Resultado no 3º trimestre de 2024: Plano de Tratamento de Riscos do processo “Alteração da Estrutura Administrativa do TRE/BA no SGRH” aprovado.

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 – indicador não mensurado em 2024

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 2024: criação e envio do processo à COEDE para apresentação dos dois manuais definidos para serem elaborados no ano.
- Resultado no 2º trimestre de 2024: manuais em fase de elaboração da versão final.
- Resultado no 3º trimestre de 2024: manuais dos processos de trabalho "Posse e ambientação de novos servidores" e "AQ-Pós Graduação" aprovados.

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 2024: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a agosto de 2024 (196 servidores), 52 realizaram o exame (26,53%).
- Resultado no 2º trimestre de 2024: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a agosto de 2024 (410 servidores), 86 realizaram o exame (20,98%).
- Resultado no 3º trimestre de 2024: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a agosto de 2024 (644 servidores), 223 realizaram o exame (34,63%).

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 2024: do total de 25 treinamentos previstos no PAC, 5 já foram realizados (20%), o que representa 23,5% da meta.
- Resultado no 2º trimestre de 2024: do total de 25 treinamentos previstos no PAC, 12 já foram realizados (48%), o que representa 56,5% da meta.
- Resultado no 3º trimestre de 2024: do total de 39 treinamentos previstos no PAC (após revisão), 38 foram realizados (97,44%), o que representa 114,6 % da meta.

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 2024: dos 5 treinamentos previstos para o período todos foram realizados (100%)
- Resultado no 2º trimestre de 2024: dos 12 treinamentos previstos para o período todos foram realizados (100%)
- Resultado no 3º trimestre de 2024: dos 43 treinamentos realizados em 2024, 38 estavam previstos no PAC (88,37%).

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 2024: mensuração desconsiderada após constatação de falha na fonte de dados utilizada.
- Resultado no 2º trimestre de 2024: mensuração desconsiderada após constatação de falha na fonte de dados utilizada.
- Resultado no 3º trimestre de 2024: mensuração desconsiderada após constatação de falha na fonte de dados utilizada.

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, sem, no entanto, mensuração no ano de 2024 (em que pese o fato de que as ações realizadas neste ano serão consideradas na aferição no ano de 2025). Já foram realizadas em 2024 três capacitações que se enquadram no referido indicador.

 NÃO MENSURADO EM 2024 (BIANUAL)	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 (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 pré-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 no formato de aferição aplicado pela unidade responsável a meta para todo o ciclo já foi superada em 2023, concluiu-se pela necessidade de revisão/ampliação da meta. Na segunda reunião de análise tática, verificou-se que o formato atual de mensuração do indicador não está, a princípio, atendendo de forma completa o objetivo de "melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP". Assim, deliberou-se pela sua revisão, através do levantamento das ações até o momento consideradas para aferição do indicador, de forma a definir as metas para os anos de 2025 e 2026. Para tanto, foi realizado o levantamento das normas de pessoal existentes, a partir do qual será apresentada proposta de reformulação do indicador, estudo em fase final com previsão de conclusão antes do início da mensuração em 2025. Em que pese não ter sido mensurado, importante registrar que Em 2024 foram propostos e publicados 3 (três)

novos normativos na área de gestão de pessoas e foram publicadas 8 (oito) alterações em normativos já existentes, o que demonstra que a atualização vem sendo promovida.



ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i2	
O indicador está fazendo sentido?	☐
A medição é viável e confiável?	☐
O que pode ser melhorado: o formato do indicador está em fase de revisão com vistas à definição de novo formato e novas metas.	

a necessidade de manutenção do indicador em tela. Na 1ª Reunião de Análise Tática, concluiu-se pela necessidade de promover alterações no rol de processos a terem seus riscos avaliados e geridos:

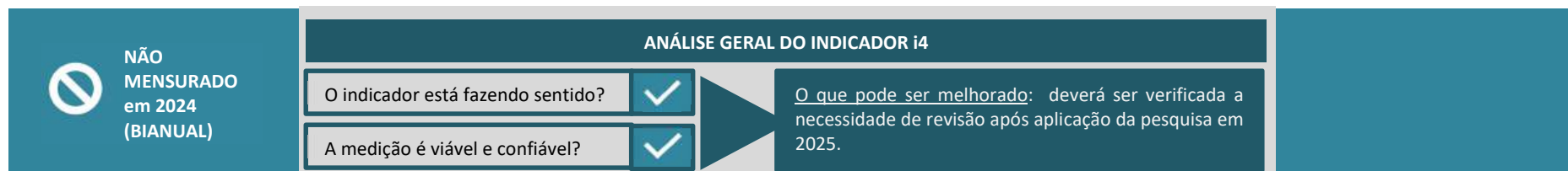
- substituição do processo previsto para 2024 ("Atualização Cadastral de Servidor") pelo processo "Reestruturação Administrativa", considerando os impactos que esta acarreta ao Tribunal (sendo, portanto, imprescindível o seu mapeamento e avaliação dos riscos envolvidos).
- alteração da ordem dos processos antes previstos para os anos de 2025 e 2026, diante da constatação de que, atualmente, o processo de "concessão de licença remunerada por motivo de doença em pessoa da família" precisa ser priorizado, diante do aumento de situações dessa natureza.

O mapeamento do processo "Alteração da Estrutura Administrativa do TRE/BA no SGRH" com a identificação dos riscos já foi realizado e aprovado.

ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i3	
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.	

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

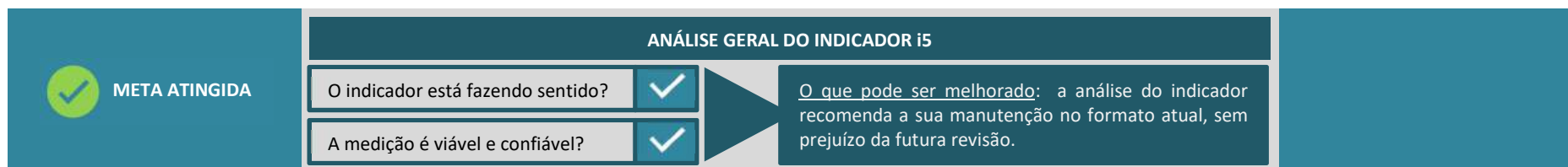
Trata-se de indicador relevante para garantir o constante aperfeiçoamento das orientações relativas às atividades da SGP, bem como os informes relevantes aos servidores e servidoras do Tribunal, sem, no entanto, mensuração no ano de 2024.



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 unidades 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 2024 envolveu a manualização de 2 (dois) processos de trabalho da Secretaria, ambos devidamente aprovados (trabalho "Posse e ambientação de novos servidores" e "AQ Pós-graduação").



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.

Na medição final de 2024, a meta do indicador não foi atingida, alcançando 69,3% (34,63% dos servidores elegíveis no período concluíram os exames periódicos). Considerando, no entanto, a relevância do indicador, conclui-se pela necessidade de sua manutenção, devendo, no entanto, ser adotadas medidas com vistas a alavancar o resultado. A retomada do teletrabalho (que tem como um dos requisitos a realização do exame periódico) provavelmente contribuirá para o alcance da meta em 2025.

 META NÃO ATINGIDA	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, devendo ser ampliadas as ações para auxiliar o atingimento da meta.		

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

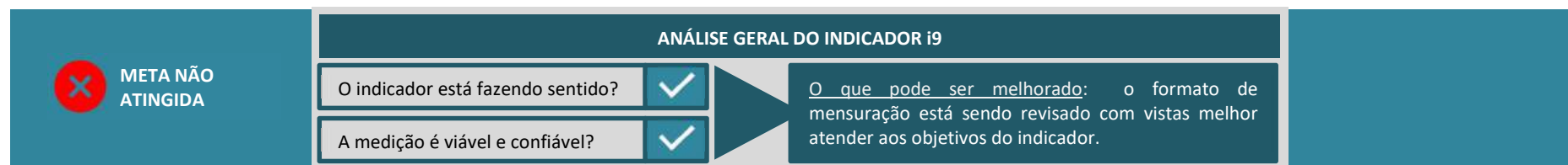
O indicador em questão tem o objetivo de garantir a execução do planejamento anual das capacitações pretendidas, elaborado de forma alinhada às necessidades de treinamento com vistas ao aperfeiçoamento dos processos organizacionais do Tribunal. O resultado aferido demonstra a boa execução do indicador, salientando a unidade responsável que a implementação de rotina envolvendo a participação das unidades demandantes dos treinamentos, através do preenchimento de formulário próprio, vem contribuindo para o atendimento da meta.

 META ATINGIDA	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)

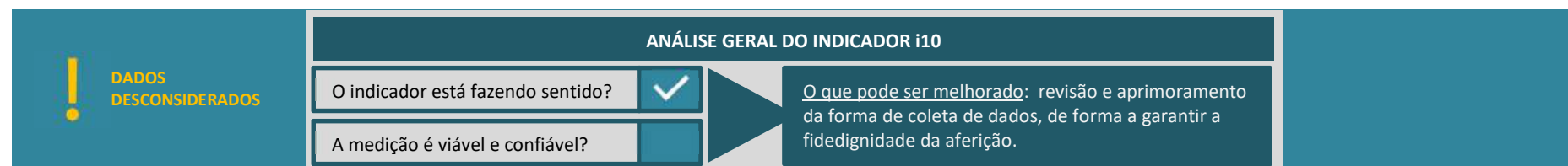
Através desse indicador, verifica-se se o planejamento anual das capacitações pretendidas foi atendido em observância às demandas de treinamento consideradas prioritárias pelo Tribunal. O resultado aferido no ano demonstra a boa execução do indicador, contudo restou confirmada o entendimento identificado na segunda reunião tática do ano no sentido de que a mensuração atual não está completamente em consonância com o objetivo do indicador de garantir a boa aplicação dos recursos públicos.

Assim, serão avaliadas as propostas de aperfeiçoamento apresentadas pela unidade responsável pelo indicador, com os devidos ajustes na ficha respectiva, com previsão de conclusão antes do início da aferição em 2025.



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. Quando da mensuração no 3º quadrimestre, a unidade responsável identificou falha na fonte de dados utilizada para aferição do indicador ao longo de 2024, motivo pelo qual os dados apresentados foram desconsiderados neste último relatório.



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, 7 foram acompanhados ao longo de 2024 (os demais são aferidos apenas em anos não eleitorais). Destes 7, verifica-se que:

- a) um permanece em fase de definição de novas metas para melhor atendimento dos seus objetivos (i2), com previsão de conclusão desse estudo antes do início da aferição em 2025;
- b) três alcançaram a meta almejada (i3, i5 e i8);
- c) dois não atingiram a meta pretendida, sendo que:
 - c.1) o i9 terá que ter seus parâmetros adequados para melhor atendimento de seus objetivos;
 - c.2) o i7 continua sendo um desafio, sendo necessária a adoção de medidas com vistas a tentar alcançar a meta pretendida.
- d) um teve os dados mensurados em 2024 desconsiderados (i10), diante da constatação de falhas na fonte de dados.

O relatório em questão demonstra a transparência e responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas na gestão dos indicadores setoriais da unidade. Constata-se o atingimento de 50% (i3, i5, i8) das 6 metas passíveis de mensuração (i3, i5, i7, i8, i9 e i10), com iniciativa de revisão proativa em andamento (i2), e a admissão clara dos pontos fracos (i7, i9 e i10), o que é essencial para um processo de gestão estratégica maduro e comprometido com resultados.

Verifica-se a necessidade premente de conclusão dos estudos de revisão das metas do i2, de forma a que os resultados pretendidos pelo indicador possam voltar a ser mensurados. Importante, ainda, a atualização da ficha do i9, de forma a que os resultados em 2025 já considerem, de forma mais adequada, os objetivos pretendidos com o referido indicador.

Nesta última mensuração, destaca-se a situação do i10, em relação ao qual foi constatada falha na fonte de dados utilizada para aferição de resultados, o que resultou na necessidade de cancelamento dos dados coletados em 2024, sendo imprescindível, portanto, a redefinição breve do formato da medição para que não prejudique o acompanhamento em 2025.

O i7 continua sendo o maior desafio da SGP, com perspectiva de melhora em 2025 com a retomada da possibilidade de teletrabalho no TRE/BA (desde que mantida a exigência de prévia realização do exame periódico para que seja autorizado).

Com essas considerações, conclui-se pela relevância da manutenção dos indicadores setoriais atualmente previstos e pela necessidade de conclusão da revisão dos indicadores i2, i9 e i10 antes da primeira aferição de 2025, mantendo-se a sistemática de reavaliação periódica com vistas à preservação do binômio “factibilidade X desafio” na definição dos objetivos da Secretaria.