



Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: 1º de janeiro a 30 de abril de 2025

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

1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o desempenho da Secretaria de Gestão de Pessoas no período de **janeiro a abril de 2025** 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 9 de novembro de 2025.

3. RESULTADOS OBTIDOS

A partir do levantamento de informações junto às Coordenadorias da SGP por meio dos processos de monitoramento individualizado de cada indicador, apresentam-se, a seguir, os resultados alcançados no período de **janeiro a abril de 2025** para os indicadores táticos da SGP.

INDICADOR	META 2025	RESULTADO (1º quadrimestre 2025)	RESULTADO (2º quadrimestre 2025)	RESULTADO (3º quadrimestre 2025)
i1. Taxa de servidores treinados em atendimento ao público	65% de servidores lotados em zonas eleitorais capacitados em atendimento ao público	Meta semestral – a ser aferida em setembro relativamente ao 1º semestre	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i2. Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente	Meta em fase de revisão	Ainda sem meta redefinida	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i3. Número de processos críticos com avaliação e gerenciamento de riscos na SGP	1 processo crítico com avaliação e gerenciamento de riscos (COASA)	Processo de acompanhamento já enviado à unidade responsável	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i4. Taxa de satisfação dos servidores com a comunicação da SGP	Alcançar 65% de satisfação dos(as) servidores(as) por meio de aplicação de pesquisa direcionada para eles(elas)	Providências sendo adotadas em processo específico	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i5. Percentual de atividades manualizadas na SGP	90% dos procedimentos e rotinas da SGP (8 manuais, totalizando 18 no ciclo, considerando 20 atividades definidas em Plano de Ação)	Processo de acompanhamento já enviado às unidades responsáveis	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i7. Taxa de servidores com exame periódico finalizado	60% de servidores com exame periódico finalizado	38,3% da meta (22,96% de servidores elegíveis com exame periódico finalizado)	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i8. Taxa de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)	Realizar 90% dos cursos previstos no PAC	Percentual atingido: 17,02%, o que representa 18,9% da meta	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i9. Taxa de aderência ao Plano Anual de Capacitação (PAC)	Alcançar 95% de aderência ao PAC	Percentual atingido: 100%, no período.	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição
i10. Grau de tempestividade na realização de Junta Médica	Realizar tempestivamente 80% das juntas médicas	Não apresentada a informação pela unidade responsável.	Não atingido o período de aferição	Não atingido o período de aferição

HISTÓRICO DAS MEDIÇÕES DOS INDICADORES EM 2025

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 2025: meta semestral (a ser aferida na medição de setembro/2025 relativamente ao 1º semestre).

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 2025: meta em revisão.

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

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0002718-08.2025.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: criado o processo de acompanhamento e enviado à unidade responsável (COASA).

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

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0002719-90.2025.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: criado o processo de acompanhamento enviado à unidade responsável (SGP/GAB)

3.5 Percentual de atividades manualizadas na SGP (i5)

- Processo de acompanhamento: SEI n.º 0002717-23.2025.6.05.8000
- Resultado no 1º quadrimestre de 2025: criação e envio do processo às unidades responsáveis pela elaboração dos manuais.

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 quadrimestre de 2025: do total de servidores elegíveis para realização do exame no período de janeiro a abril de 2025 (257 servidores), 59 realizaram o exame (22,96%).

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 quadrimestre de 2025: do total de 47 treinamentos previstos no PAC, 8 já foram realizados (17,02%), o que representa 18,9% 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 quadrimestre de 2025 (já alterado pela EFAS): os 8 treinamentos realizados no período observaram as temáticas previstas no PAC 2025 (100%)


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 quadrimestre de 2025: sem aferição pela unidade responsável.

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(à) cidadão(ã). A meta consiste em capacitar, entre 2024 e 2025, 65% dos(as) servidores(as) lotados(as) em zonas eleitorais, e será aferida ainda em 2025, porém, apenas após a conclusão do 1º semestre. Considerando que já foram realizadas em 2024 três capacitações que se enquadram no referido indicador, há alta probabilidade de atingimento da meta.

 NÃO AFERIDA NO PERÍODO (PERIODICIDADE SEMESTRAL)	ANÁLISE GERAL DO INDICADOR i1	
	O indicador está fazendo sentido?	<input checked="" type="checkbox"/>
	A medição é viável e confiável?	<input checked="" type="checkbox"/>
<u>O que pode ser melhorado:</u> a análise do indicador recomenda a sua manutenção no formato atual, sem prejuízo da futura revisão.		

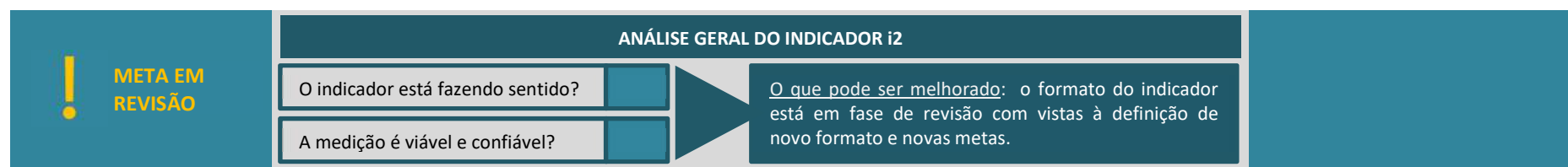
4.2 Taxa de adequação das normas internas à legislação de pessoal vigente (i2)

Inicialmente, a meta era alcançar 80% de adequação das normas internas de pessoal à legislação vigente em 2025. 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 de 2024, verificou-se que o formato

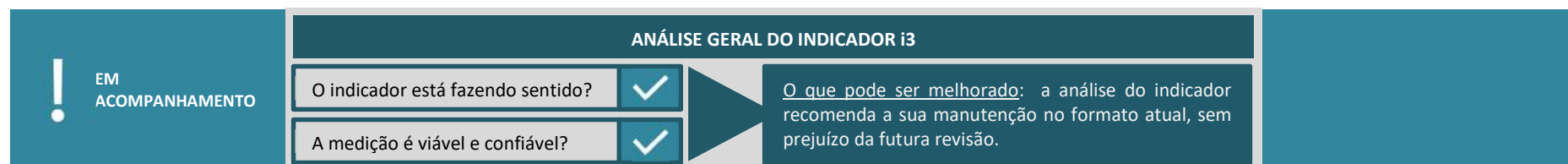
atual de mensuração do indicador não está, a princípio, atendendo de forma completa o objetivo de "melhorar o desempenho dos processos organizacionais na SGP". Assim, deliberou-se pela sua revisão, através do levantamento das ações até o momento consideradas para aferição do indicador, de forma a definir 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 ainda em andamento. Uma das opções que estão sendo consideradas é a retomada do formato original com a predefinição dos normativos a serem elaborados/revisados em cada ano de forma a que o indicador atenda, de forma adequada, à finalidade pretendida. Em que pese não estar sendo mensurado, importante registrar que no período de janeiro a abril de 2025, foram propostos/revisados 6 normativos relativos à legislação de pessoal, o que demonstra que a atualização vem sendo promovida.



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

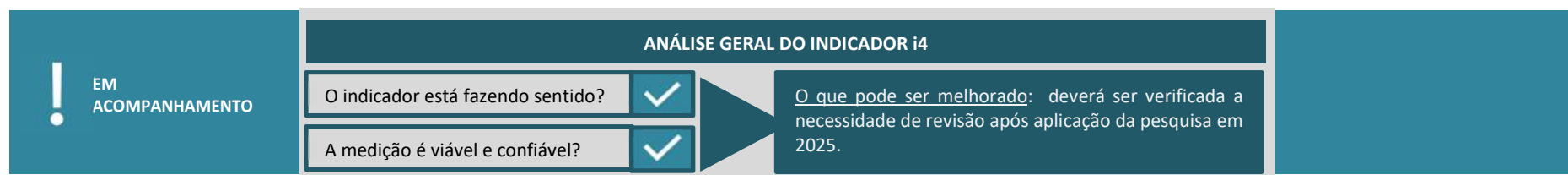
Cuida-se de indicador cuja finalidade consiste em avaliar e gerenciar os riscos em 1 (um) processo crítico da SGP em 2025. Dada a relevância da ampliação das ações com vistas ao fomento da formalização da gestão de riscos no âmbito do Tribunal, constata-se a necessidade de manutenção do indicador em tela.

Em 2025, está prevista a avaliação e gerenciamento de riscos do Processo de Concessão de Licença Médica/Odontológica. O processo para atendimento da demanda foi criado e enviado à unidade responsável e provavelmente implicará a necessidade de revisão do Manual do Processo de Concessão de Licença Médica/Odontológica aprovado no SEI nº 0020538-11.2023.6.05.8000. Importante registrar que, a partir deste ano, a unidade de apoio à gestão de processos e riscos registrou a impossibilidade de apoio direto na realização da atividade, o que pode impactar no atendimento da meta.



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

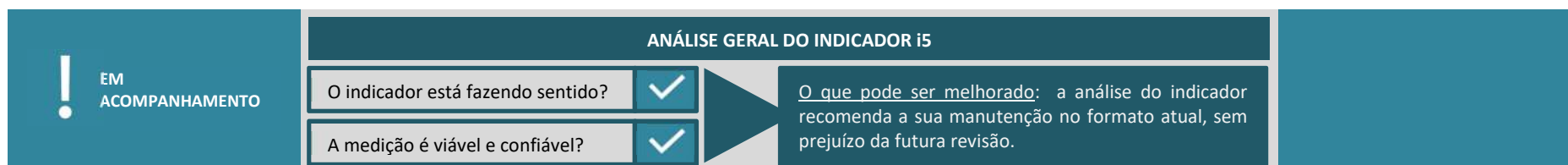
Trata-se de indicador relevante para garantir o constante aperfeiçoamento das orientações relativas às atividades da SGP, bem como dos informes relevantes aos servidores e servidoras do Tribunal. O objetivo desse indicativo em 2025 consiste em alcançar 65% de aceitação por servidores e servidoras deste Regional dos meios de comunicação empregados pela SGP. Para tanto, prevê a aplicação da pesquisa de satisfação em 2025, já tendo sido instaurado processo de acompanhamento e enviado à unidade responsável para atendimento.



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(as) servidores(as).

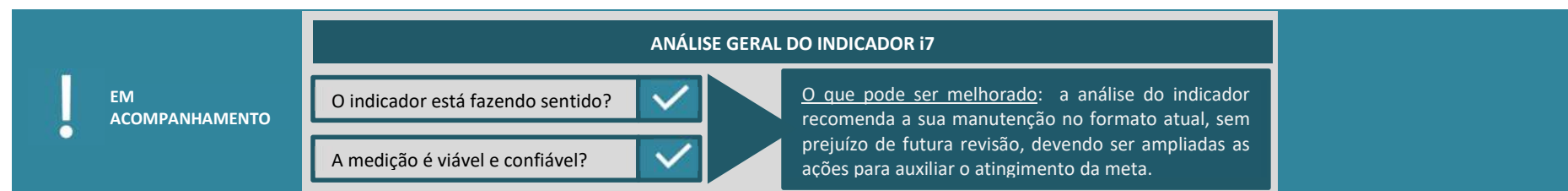
Com esse desiderato, foi aprovado Plano de Ação para manualização de 90% das atividades da SGP até 2025, com a identificação de 20 processos de trabalho a serem manualizados até 2026. A meta estabelecida para o ano de 2025 envolve a manualização de 8 (dois) processos de trabalho da Secretaria, já tendo sido iniciado processo de acompanhamento e enviado às unidades responsáveis.



4.6 Taxa de servidores com exame periódico finalizado (i7)

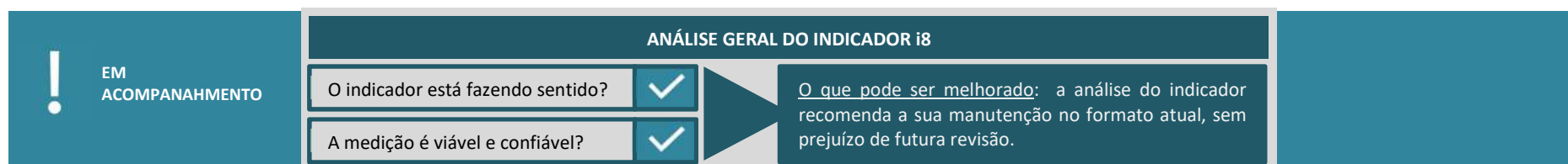
Este indicador tem como escopo fomentar a conclusão de 60% dos exames periódicos realizados por servidores(as) deste Tribunal em 2025. Trata-se de indicador relacionado às ações da SGP voltadas a acompanhar as doenças que, porventura, acometam os(as) servidores(as) do Tribunal, de modo a que sejam implementadas 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(as) em decorrência de licenças médicas.

Na medição referente ao período de janeiro a abril de 2025, a meta do indicador não foi atingida, alcançando 38,3% (22,96% dos(as) servidores(as) 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.



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

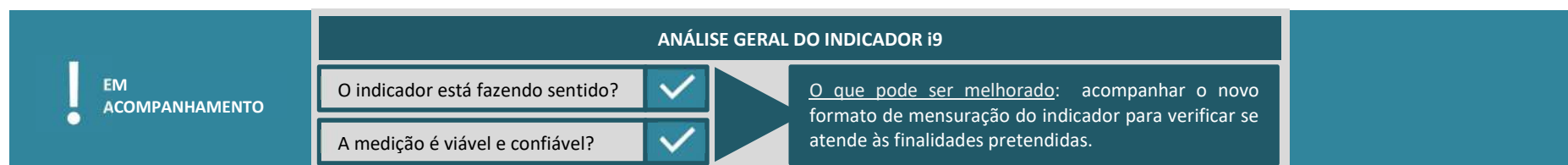
O indicador em questão tem como objetivo em 2025 a realização de 90% dos cursos previstos no PAC, de modo a garantir a execução do planejamento anual das capacitações pretendidas, alinhada à necessidade de treinamento com vistas ao aperfeiçoamento dos processos organizacionais do Tribunal. O resultado aferido no período de janeiro a abril de 2025 demonstra, a partir do histórico, a boa execução do indicador, demonstrando que há probabilidade de atendimento da meta anual.



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

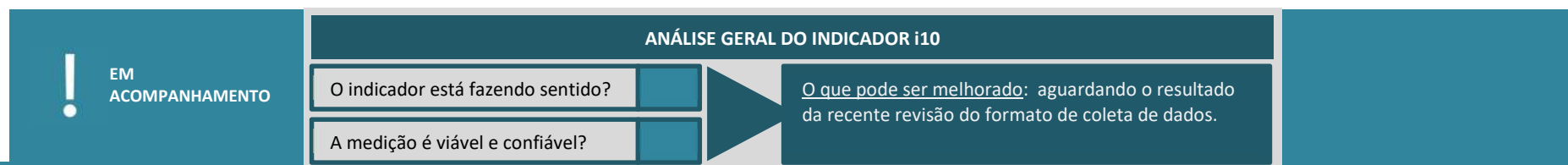
Por meio desse indicador pretende-se atingir 95% de aderência ao PAC em 2025. Além disso, o aludido indicador permite verificar se o planejamento anual das capacitações pretendidas foi atendido em observância às demandas de treinamento consideradas prioritárias pelo Tribunal. A partir dos resultados de 2023 e 2024, contudo, restou confirmado o entendimento identificado na segunda reunião tática de 2024 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, a unidade responsável entendeu relevante promover ajuste na forma de aferição do indicador de forma a que melhor atendesse às suas finalidades. A partir de 2025, passou-se a considerar no cálculo o "Total de treinamentos com temas previstos no PAC Realizados" ao invés do "total de treinamentos do PAC realizados" originalmente definido no PES. Com esse formato atual, pretende-se que a aderência seja avaliada com as temáticas previstas no PAC e não mais com os treinamentos específicos, de forma a tornar o planejamento mais dinâmico e coerente com a realidade e necessidades do Tribunal. O resultado aferido no período de janeiro a abril de 2025, a partir do histórico, demonstra a boa execução do indicador, demonstrando que há probabilidade de atendimento da meta anual.



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

Possui como escopo para 2025 a realização tempestiva de 80% das juntas médicas. Ademais, 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(as) servidores(as) do Tribunal. Em 2025, foi alterado o formato de coleta de dados, mas a unidade responsável ainda não apresentou as informações necessárias à aferição.



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. Em 2025, todos os 9 indicadores setoriais devem ser acompanhados, verificando-se que:

- a) um permanece em fase de definição de novas metas para melhor atendimento dos seus objetivos (i2);
- b) há riscos de não atingimento da meta em relação a dois indicadores (i3 e i7);
- c) um dos indicadores teve a sua forma de aferição alterada de forma a melhor atender aos seus objetivos (i9);
- d) ainda não houve apresentação de dados em relação ao i10.

O relatório em questão demonstra a transparência e responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas na gestão dos indicadores setoriais da unidade. Consta-se que há alta probabilidade de atingimento das metas de 5 indicadores (i1, i4 e i5, i8 e i9).

O i3 merece atenção no acompanhamento, considerando, que, a partir de 2025, a SGP não conta mais com o apoio direto da unidade de gestão de processos e riscos, o que significará a necessidade de uma maior atuação por parte da unidade responsável pelo processo de trabalho, com auxílio da unidade de apoio à governança e à gestão de pessoas.

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

O i10 também exige atenção, tendo em vista a recente alteração no formato da coleta de dados.

Convém registrar, ainda, que está prevista a criação de indicador setorial relacionado ao Plano Anual de Projetos e Ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

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